somos UTE

Año 11 - Nº 47 - Enero / Marzo 2008

Publicación trimestral de distribución gratuita

Marzo

MES DE LA MUJER

somos

contenidos

3 Editorial
4 Gestión por Competencias -Trasmisión
8 Pasivado de aceites aislantes
10 Convenio JND-ONUDD
14 IRSE
18 Encuentro Trasmisión
20 Un siglo de sangre y rosas

22 Día Mujer Observatorio
23 Día Mujer Festejo
28 Talleres Violencia Doméstica
30 Sistema Integrado de Salud
32 Lo que conviene saber
33 Ley de Seguridad Vial
34 Ley de Seguridad Vial-Unasev
36 El gas
38 Burundanga
40 Zoma Baitler
42 Grupo Niños
43 Tu página
44 Entre Nosotros
46 Carnaval
48 Coro
49 Ute artística
50 Sociales
51 Agradecimientos

Diseño de Portada
"Festejos Día de la Mujer"

Agradecemos a cuantos colaboraron en la edición de este número con el aporte de notas, sugerencias, artículos, fotografías e ilustraciones.

Edita: Dirección de Recursos y Negocios Conexos. **Redactora Responsable:** Cra. Silvia Bortagaray. **Coordinadora General:** Lic. Ma. del Rosario Trigo. **Secretaria de Redacción:** Sra. Graciela Carrasco. **ESPACIOS: UTE Avanza:** S. Bortagaray. **Sociales:** Cra. Amparo Mujica. **Calidad de Vida:** Dra. Ema Camacho. **Seguridad:** Tec. Prev. Vicente Catarozzi. **Ecología:** Ing. Gustavo Cristiani. **Interesante:** Sra. Graciela Carrasco. **Curiosidades:** Sra. Elizabeth Correa. **Entretenimientos:** Ps. Gabriela Pereira. **Niños:** Ps. Beatriz Kazakebichius. **Informática:** D.E. Estrella Laurta. **Deportes:** Prof. Fernando Balao. **Ute Artística y Quienes Somos:** Cra. Sandra Bottero. **Corresponsales:** Sra. Grisel Delgado, Sr. Ricardo Pintos (DyC Norte), Sra. Graciela Giumelli (DyC Oeste), **Fotografía:** Adriana Giglio, **Armado:** R. Trigo. **Colaboraron en esta edición:** María de los Ángeles Perdomo (Sociales). **Corrección:** S. Bortagaray, R. Trigo. **Distribución:** Personalizada HUM. **Apoyo Logístico**: Intendencia. **Diseño y Diagramación:** Propuesta Comunicación. **Impresión:** Impresora Polo.

Gerencia Sector Desarrollo
2do. Piso Palacio de la Luz
Tel. 155 Int. 1304 al 1307
desarrollorrhh@ute.com.uy

Construyamos juntos un nuevo Modelo de Gestión de Recursos Humanos

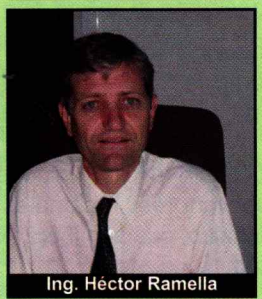
La compleja situación energética de la región y de nuestro país, llegó para quedarse por algunos años y nos obliga a focalizar nuestro esfuerzo en la confiabilidad, continuidad y eficiencia del suministro de energía eléctrica.

Sobre esta base, percibimos que uno de los grandes desafíos de los próximos años, es tener la capacidad de no perder de vista este primerísimo objetivo, pero en paralelo potenciar permanentemente la mejora continua en nuestro modelo de gestión.

Ing. Frederick Consolandich

La planificación estratégica es una herramienta, que entre otros aspectos ayuda a tener siempre presente las prioridades de las organizaciones.

Percibimos que se inicia un nuevo período en relación a la gestión humana de la Empresa y no es menor que UTE haya definido como uno de sus siete planes estratégicos para los próximos años la **construcción de un Modelo de Gestión de Recursos Humanos.**


Ing. Héctor Ramella

Probablemente cuando hablamos de Modelo de Gestión, se generan muchas expectativas mezclado con variados sentimientos.

Los temas de estructura, salario, movilidad del personal, su capacitación, no importa cómo se traten siempre generan posiciones encontradas, incertidumbres, etc. A esto se debe sumar las dificultades económicas que genera la situación energética y cuánto nos puede limitar a obtener mejoras estructurales en el corto plazo.
Sin dudas también será necesaria la participación de Consultores Externos que nos den su visión objetiva externa para la construcción de este modelo sobre todo para el largo plazo

No son temas fáciles, por el contrario, son áridos, por eso la palabra **"construir"** marca el espíritu de este proyecto, que se elaborará con el aporte e involucramiento de nuestra gente.

Algunos aspectos claves para esta construcción son:
- PARTICIPACIÓN: Se trata de un proyecto de TODA LA EMPRESA y se necesita el INVOLUCRAMIENTO para poder concretarlo, de la Dirección, de las Líneas, del Personal y del Sindicato, con el liderazgo del personal especializado de todo Recursos Humanos. Buena parte del éxito está relacionado con esta participación y lograr sinergia entre los distintos grupos de interés.

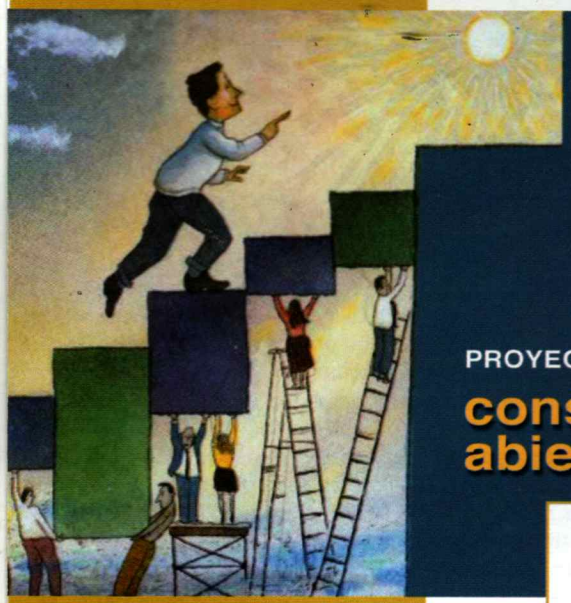
- SOLIDARIDAD: Somos orgullosos trabajadores de una Empresa Pública cuyo objetivo último es brindar el mejor servicio a la ciudadanía con un precio acorde. Damos muestras sobradas de esta solidaridad y vocación de servicio en lo cotidiano. Sin importar el día de la semana o la situación climática, buscamos siempre que nuestros clientes dispongan del servicio eléctrico. Este espíritu de solidaridad, es lo que esperamos que prime para desarrollar el modelo de gestión de recursos humanos, donde lo importante es el bien común y no el individual, mirando la Organización en su conjunto, sin privilegiar sectores, conjugando lo mejora para la empresa, sus clientes y nuestro personal
- CONFIANZA: Sobre la base de una relación de respeto, transparencia y mucho diálogo, construyamos entre todos un clima de confianza. Sepamos escuchar a cada colectivo o grupo de interés de la empresa, más allá de acuerdos y diferencias, siempre con el objetivo final de lograr sinergia para una mejora integral de la organización.

Un aspecto inevitable a considerar es el envejecimiento de nuestra plantilla. Hoy la media de edad de nuestra organización es de 48 años. Si miramos una planificación de largo plazo, inmediatamente pensamos que se irá dando un **recambio generacional con una tasa de renovación muy superior a la actual.** Aquí está otro de los grandes desafíos de los próximos años relacionado con el impacto que produce la convivencia de generaciones con costumbres, paradigmas y habilidades diferentes. Esta aparente amenaza, la debemos transformar en una **gran oportunidad conjugando la experiencia y el empuje**, donde cada parte ponga lo mejor de cada uno para la construcción de una cultura organizacional moderna, eficiente y fundamentalmente basada en valores: respeto, compromiso, vocación de servicio, honestidad, trabajo en equipo, solidaridad, etc.

Los exhortamos por un instante a **pensar desde la perspectiva del "vaso lleno"**, valorar la fortaleza de nuestra Empresa y el privilegio de aportar directamente a nuestra comunidad a través de nuestro servicio, valorar las oportunidades que hemos tenido para aprender, crear y desarrollarnos en esta empresa como profesionales y como personas. Los invitamos a mantener la pasión por nuestro trabajo, el amor en lo que hacemos y la alegría de servir.
Soñemos que es posible desarrollar esa cultura organizacional mirando la sociedad que queremos para nuestros hijos y que desde nuestro puesto de trabajo podemos aportar nuestro grano de arena.

Ing. Frederick Consolandich
Gte. Área Recursos y Negocios Conexos

Ing. Héctor Ramella
Gte. División Recursos Humanos



PROYECTO DE COMPETENCIAS EN TRASMISIÓN:

construyendo una organización abierta al aprendizaje

Una organización es su estructura, sus procesos y la tecnología que maneja.
Una organización es su gente, con sus capacidades, valores y creencias, que conforman una cultura.
Una organización son sus relaciones tanto internas como con el entorno.
Una organización es un sistema en el que interactúan todos estos aspectos simultáneamente.

El concepto de organización abierta al aprendizaje corresponde al Ingeniero Peter Senge[1].

Para Trasmisión, que se reconoce a sí misma como una Unidad técnica, la incorporación de elementos de gestión organizacional con fuerte influencia de la ingeniería no es una casualidad.

Uno de los principales conceptos que Senge nos trasmite en su libro *La quinta disciplina*[2] es que las organizaciones que pretenden progresar deben aprender, y que este aprendizaje se obtiene por la interacción de la Acción con el Cambio de Comportamientos. Sin acción no hay experiencia y sin ésta no hay aprendizaje, pero para que el aprendizaje se transforme en comportamiento, tiene que haber un cambio profundo que sea duradero.

Competencia laboral: Comportamientos habituales y observables que hacen al éxito de una tarea o función en el contexto cotidiano del trabajo.

El Profesor Pablo Cardona plantea en el artículo *El coaching en el desarrollo de las competencias profesionales*[3] que la decisión que antecede a la conducta (acción) depende tanto de motivadores racionales como emocionales, que son influidos por la voluntad.

El aprendizaje profundo que nos interesa consistiría pues en, a partir de la experiencia, desarrollar los motivadores que permitan en el futuro realizar las conductas (acción) adecuadas para cumplir con la finalidad de la persona, de la unidad, de la organización.

La adquisición de conocimiento exclusivamente por vía intelectual no necesariamente conlleva el desarrollo de motivadores para transformar ese conocimiento en comportamiento.

En lo que sigue describiremos el proceso por el cual Trasmisión ha abordado esta búsqueda de un cambio profundo.

ORIGEN DE LA INICIATIVA

Tomando como base el curso Cambio Organizacional de la Facultad de Ingeniería de la UDELAR y el Seminario de Coaching Directivo y Gestión del Talento dictado en la Universidad de Montevideo, se comenzó a reunir y estudiar literatura vinculada a cambio cultural y desarrollo de competencias. La vasta información consultada fue procesándose según la afinidad que cada modelo tenía con la realidad de Trasmisión. Con las principales conclusiones se realizó una evaluación crítica de la filosofía de capacitación que utiliza como eje la adquisición de conocimiento por vía intelectual, proponiéndose desplazarlo hacia la puesta en práctica, la experiencia y la generación de motivadores para modificar comportamientos. El modelo propuesto, que analizaremos posteriormente, incorpora además de las competencias técnicas y administrativas, las de gestión y las directivas o genéricas.

Con el objetivo de obtener una visión no comprometida con la filosofía de capacitación ni con la cultura de Trasmisión, se pidió ayuda a la Gerencia de Planificación Estratégica y Control de Gestión (PEC) quien ya venía colaborando con Trasmisión en el proceso de desarrollo de un cuadro de mando y del Sistema de Gestión.

La idea entusiasmó y con ese apoyo se comenzó a delinear un proyecto de trabajo, en el que se bajaban a tierra los nuevos conceptos.

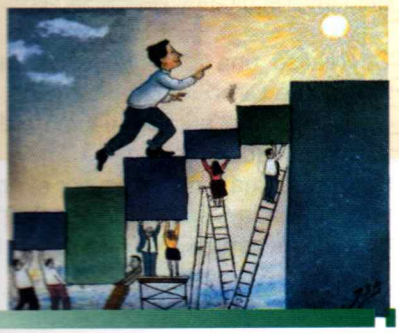
En noviembre de 2005 se realizó la primera presentación al Comité de Dirección de Trasmisión, y en enero de 2006 se aprobó por el mismo la realización de un proyecto experimental, cuyo grupo piloto era el propio Comité de Dirección.

TRABAJO EN EQUIPO

El proyecto de desarrollo de competencias requería la conformación de un equipo de proyecto con características particulares: personas de todas las Unidades de Trasmisión, de diferentes grupos ocupacionales y con un interés y compromiso que se chequeó con cada candidato previo a iniciar el trabajo. Hubo personas que prefirieron no participar y otras que aceptaron. Todas las posiciones se respetaron.

Además tenía que contar con participación de Recursos Humanos, tanto en lo que hacía a la dirección del proyecto como en el aporte técnico en temas de formación, de consolidación del equipo y en el desarrollo de talleres.

También era importante que PEC, que había asistido al nacimiento de la iniciativa, continuara integrado al equipo aportando su visión externa a Trasmisión y su capacidad para que el proyecto llegara a buen término.
En marzo del año 2006 se inició el trabajo del equipo con la participación de todos estos actores (ver integración en recuadro).
Si bien ha habido algunos cambios en la integración, en los dos años de trabajo la mayor parte del equipo se ha mantenido.



LIDERAZGO

Si todo proyecto requiere un liderazgo, uno de estas características tenía requerimientos especiales. Por esa razón el modelo de liderazgo fue cambiando y se trató de que el rol de líder rotara en el equipo.

Al comienzo, recaía principalmente en el responsable de la iniciativa, luego se transformó en un liderazgo compartido a través de un núcleo de dirección del proyecto.

Cuando se vio que la presencia del núcleo si bien dinamizaba el trabajo hacía que bajara la participación del resto de los miembros, se disolvió y se adoptó un funcionamiento con reuniones plenas y trabajo en subgrupos con diferentes líderes. También se intercalaron reuniones con dinámicas cuyo liderazgo fue rotando.

COMUNICACIÓN

Desde el comienzo pensamos que un proyecto que implicaba un cambio cultural, no podía desarrollarse sólo alrededor de una mesa de reuniones y que debíamos hacer un esfuerzo por aprender una nueva forma de contacto con toda la organización. Pedimos ayuda en RRHH a Rosario Trigo, con quien diseñamos una estrategia de comunicación. Se brindaron charlas cara a cara con aproximadamente el 65% de la población de Trasmisión que está distribuida en todo el país, en una experiencia sin precedentes.

Las charlas fueron dictadas por distintos miembros del equipo, y generaron muchos intercambios y aportes que fueron recogidos en el proyecto, así como una dosis de confianza y esperanza.

Luego, se armaron listas de distribución de correo, mediante las cuales se ha enviado información periódica de los grandes hitos de avance, a todos los funcionarios de Trasmisión con correo electrónico.

TOMA DE DECISIONES

El proyecto fue atravesando distintas etapas en su evolución, la mayoría de las cuales representaban un desafío por tratarse de una metodología totalmente nueva. Las decisiones en el equipo se han tomado por consenso y luego de meditarlas suficientemente, pero siempre han sido luego puestas a consideración del Comité de Dirección de Trasmisión, quien ha ido pautando tiempos, oportunidades y ha ido seleccionando los caminos que el equipo iba proponiendo.

Es muy importante que los cambios de cultura vayan precedidos de la creación de un imprescindible ambiente de confianza, para que cada paso sea un paso hacia delante, que no genere incomodidad ni interfiera con las relaciones entre las personas ni con el trabajo de cada uno.

CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

Sin duda que en la medida que un proyecto de este tipo significaba aventurarse a lo desconocido, resultó difícil realizar una planificación acertada. Iniciamos el proyecto con un cronograma de entregables que luego debió ser ajustado de tal modo que lo que pensábamos llevaría un año, ha llevado dos. Sin embargo no se ha modificado sustancialmente en lo que hace a las etapas que pensábamos debíamos cumplir. Por otra parte, la creación del clima adecuado, conlleva tiempos que no podíamos prever al inicio.

GESTIÓN DEL CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN

En el desarrollo del trabajo aparecieron algunos elementos que provocaron conflicto y que generaron incertidumbre sobre la continuidad del proyecto. Los aspectos internos al equipo fueron trabajados a través de dinámicas conducidas por los psicólogos del mismo, que nos ayudaron a vencer temores y dudas, y a consolidarnos como equipo.

Los aspectos externos se trabajaron en talleres con el Comité de Dirección, en los cuales siempre hubo una gran participación, compromiso y sinceridad de parte de todos los Gerentes.
En momentos de duda, salimos con cuotas de confianza renovadas y a veces con metas redobladas.

ALCANCE

Se descartó desde el inicio trabajar en un Sistema de Gestión por Competencias en su acepción más amplia, excluyéndose aplicaciones inmediatas para la selección y la remuneración, concentrándonos en los métodos de evaluación y desarrollo.

MODELO DE COMPETENCIAS:
En esta primera etapa, se ha trabajado solamente en las competencias directivas.
Se adoptó el modelo de competencias directivas propuesto por los Profesores Cardona y Chinchilla[4] que define tres contextos:
Estratégico – necesarias para la obtención de los resultados esperados de la organización por los clientes y Directorio.
Intratégico – necesarias para lograr la unidad y cohesión de la organización, el aprendizaje de sus integrantes y el compromiso con los objetivos.
Eficacia Personal – necesarias para mejorar la relación del personal de dirección con su entorno y para la gestión de sí mismo.

MODELO DE GESTIÓN

Un modelo de competencias tiene detrás de sí un modelo de gestión. ¿Cuál es el modelo de gestión de Trasmisión? Se adoptó el modelo que queda definido por la Misión, la Visión y la Política de Gestión de Trasmisión.

La metodología de trabajo consistió en utilizar un primer listado amplio de competencias obtenido de literatura, con definiciones muy simples y abiertas, y analizar en talleres qué competencias se necesitaban para construir el modelo de gestión definido en Misión, Visión y Política.

Se analizaron además los diagnósticos de Trasmisión realizados en años anteriores por RRHH y PEC y se corroboró que el desarrollo de las competencias que permitiían construir el modelo de gestión pretendido permitían a la vez superar las principales carencias detectadas.

COMPETENCIAS SELECCIONADAS:

Se seleccionaron las siguientes 16 competencias:
Estratégicas: Visión de Negocio, Orientación al Cliente, Orientación Interfuncional, Negociación
Intratégicas: Liderazgo, Trabajo en Equipo, Comunicación, Toma de Decisiones, Gestión de Conflictos
Eficacia Personal: Proactividad, Búsqueda de la Mejora, Flexibilidad, Desarrollo Personal
Se agregaron algunas competencias adicionales y complementarias de las anteriores:
Gestión: Gestión de Recursos, Capacidad de Planificación, Capacidad de Organización

DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

Se desarrolló un diccionario para esas 16 competencias con definiciones "a medida" para Trasmisión, que incorpora aportes de distintos autores y corrientes, complementados con los aportes del equipo y del Comité de Dirección.

PRIORIZACIÓN

Dado que no es factible poder trabajar con las 16 competencias simultáneamente, se realizó un trabajo de priorización en función de aquellas áreas que en una autoevaluación del Comité de Dirección se veían como más carentes. El resultado de las 6 competencias priorizadas puede encontrarse identificándolas como parte de los títulos de este artículo[5].

IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS INDICADORAS

Al efecto de la evaluación de competencias se adoptó la filosofía de definir para cada competencia priorizada, un conjunto de 4 ó 5 conductas indicadoras de que se tiene la competencia.

GRADO

Cada conducta indicadora se puede tener en un grado diferente. La forma de evaluarlo fue definir la siguiente escala:
"No la realiza", "La realiza con dificultad", "La realiza bien", "La realiza muy bien"

EVALUACIÓN

Se diseñaron formularios de evaluación para las 6 competencias priorizadas, con alguna apertura adicional (para Comunicación y Trabajo en Equipo se distinguió hacia adentro y hacia fuera del Comité de Dirección; y para Toma de Decisiones se distinguió las Técnicas y No Técnicas).

Se realizó una autoevaluación del Comité de Dirección como equipo.
Se realizó una autoevaluación individual de cada Gerente.
Se realizó una evaluación por el entorno de cada Gerente del tipo 360°, en la que participaron entre 6 y 8

evaluadores por Gerente desde las direcciones: superior (Norte), pares-clientes (Este-Oeste) y colaboradores (Sur).

Participaron alrededor de 50 evaluadores, que pasaron previamente por un taller de preparación.

EQUIPO DE CONDUCCIÓN DE LAS EVALUACIONES (ECE)

Todo el proceso de evaluación y talleres de preparación fue conducido por un equipo técnico integrado por los dos psicólogos de RRHH y por una representante de PEC (integrantes del equipo de proyecto).

DEVOLUCIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la autoevaluación grupal fueron entregados por el ECE en un taller y discutidos por el Comité de Dirección.

Los resultados de las evaluaciones del tipo 360° fueron entregadas por el ECE en forma personal y reservada a cada Gerente y en forma objetiva a través de tablas y gráficos agrupando resultados desde tres visiones: Superior – Pares y Clientes, Autoevaluación y Colaboradores. Además se explicó el resultado en forma verbal y conceptual. De este intercambio surgieron conductas o comportamientos que los Gerentes deberían desarrollar para mejorar cada competencia.

DESARROLLO

Se están estudiando dos o tres instancias necesarias para abordar grupalmente el desarrollo de competencias, en el entendido de que si bien toda experiencia (por ejemplo un taller o un ciclo de actividades) puede ayudar a desarrollar una o varias conductas, y que ese desarrollo es individual en la medida que se requiere un cambio profundo y permanente en cada persona, el proceso de aprendizaje es bueno hacerlo entre aquellos que deben trabajar como equipo para mejorar la competencia grupal y organizacional.

CONCLUSIONES

Este proyecto es a la vez un proceso de aprendizaje que desarrolla competencias (en su trayecto) y que permite el diseño de herramientas para mejorar competencias de grupos objetivo, ayudando a desarrollar comportamientos que contribuyan a una mejor gestión del Equipo de Trasmisión. Si bien ha sido hasta aquí un camino propio, como otras Unidades de UTE han hecho el suyo, el conjunto de experiencias pueden servir para analizar su viabilidad en forma más amplia.

Esto comenzó como una experiencia piloto y aun se encuentra en esa fase de experimentación, en la búsqueda de resultados que demuestren que por esta vía es posible mejorar la gestión organizacional.

El Equipo de Trasmisión.

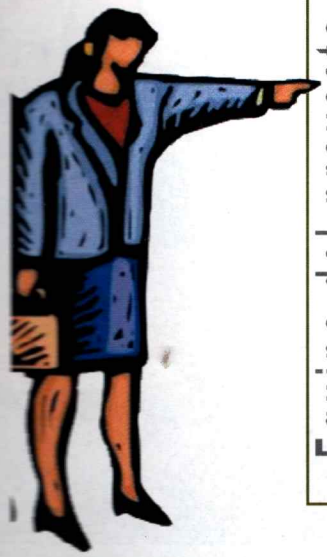
Notas: *1. Peter Senge: graduado en ingeniería de la Universidad de Stanford – Estados Unidos de Norteamérica, Master en Social Systems Modeling, PHD en Management y actualmente director del Centro para el Aprendizaje Organizacional del MIT (Instituto Tecnológico de Massachussets).*

2. La quinta disciplina, Peter Senge, Ediciones Granica, Buenos Aires, 2004-2006.

3. El coaching en el desarrollo de las competencias profesionales, Pablo Cardona, IESE - Universidad de Navarra, 2002.

4. Modelo de competencias directivas, Cardona y Chinchilla, IESE – Universidad de Navarra, 1998.

5. Las seis competencias priorizadas son: "Trabajo en Equipo", "Liderazgo", "Comunicación", "Toma de Decisiones", "Capacidad de Planificación" y "Gestión de Conflictos y Negociación"



Equipo del proyecto

Integración actual:
Gabriela Pereira, Esteban Mello y Analía Halty (RRHH)
Marcela Gentil y Beatriz Resfresquines (PEC)
Carol Weigle, Fredy Sánchez, Fernanda Marra, Jeannette Moreira, Eduardo Ríos, Gabriela Cardozo, Nina Griño, Adrián Peri, Emilia Castro, Germán Di Lorenzo y Julián Malcon (Trasmisión)
Miembros que pasaron por el equipo y que dejaron su marca:
Jaime Coll, Rafael Normey, Virginia Sosa, Graciela Ferreira, Clara Brianthe y Eduardo García Nari

evaluadores por Gerente desde las direcciones: superior (Norte), pares-clientes (Este-Oeste) y colaboradores (Sur).

Participaron alrededor de 50 evaluadores, que pasaron previamente por un taller de preparación.

EQUIPO DE CONDUCCIÓN DE LAS EVALUACIONES (ECE)

Todo el proceso de evaluación y talleres de preparación fue conducido por un equipo técnico integrado por los dos psicólogos de RRHH y por una representante de PEC (integrantes del equipo de proyecto).

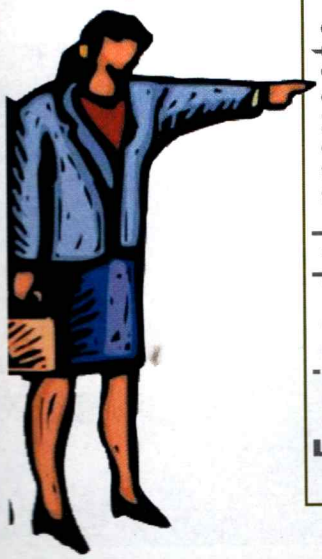
DEVOLUCIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la autoevaluación grupal fueron entregados por el ECE en un taller y discutidos por el Comité de Dirección.

Los resultados de las evaluaciones del tipo 360° fueron entregadas por el ECE en forma personal y reservada a cada Gerente y en forma objetiva a través de tablas y gráficos agrupando resultados desde tres visiones: Superior – Pares y Clientes, Autoevaluación y Colaboradores. Además se explicó el resultado en forma verbal y conceptual. De este intercambio surgieron conductas o comportamientos que los Gerentes deberían desarrollar para mejorar cada competencia.

DESARROLLO

Se están estudiando dos o tres instancias necesarias para abordar grupalmente el desarrollo de competencias, en el entendido de que si bien toda experiencia (por ejemplo un taller o un ciclo de actividades) puede ayudar a desarrollar una o varias conductas, y que ese desarrollo es individual en la medida que se requiere un cambio profundo y permanente en cada persona, el proceso de aprendizaje es bueno hacerlo entre aquellos que deben trabajar como equipo para mejorar la competencia grupal y organizacional.



Equipo del proyecto

Integración actual:
Gabriela Pereira, Esteban Mello y Analía Halty (RRHH)
Marcela Gentil y Beatriz Resfresquines (PEC)
Carol Weigle, Fredy Sánchez, Fernanda Marra, Jeannette Moreira, Eduardo Ríos, Gabriela Cardozo, Nina Griño, Adrián Peri, Emilia Castro, Germán Di Lorenzo y Julián Malcon (Trasmisión)
Miembros que pasaron por el equipo y que dejaron su marca:
Jaime Coll, Rafael Normey, Virginia Sosa, Graciela Ferreira, Clara Brianthe y Eduardo García Nari

CONCLUSIONES

Este proyecto es a la vez un proceso de aprendizaje que desarrolla competencias (en su trayecto) y que permite el diseño de herramientas para mejorar competencias de grupos objetivo, ayudando a desarrollar comportamientos que contribuyan a una mejor gestión del Equipo de Trasmisión. Si bien ha sido hasta aquí un camino propio, como otras Unidades de UTE han hecho el suyo, el conjunto de experiencias pueden servir para analizar su viabilidad en forma más amplia.

Esto comenzó como una experiencia piloto y aun se encuentra en esa fase de experimentación, en la búsqueda de resultados que demuestren que por esta vía es posible mejorar la gestión organizacional.

El Equipo de Trasmisión.

Notas: *1. Peter Senge: graduado en ingeniería de la Universidad de Stanford – Estados Unidos de Norteamérica, Master en Social Systems Modeling, PHD en Management y actualmente director del Centro para el Aprendizaje Organizacional del MIT (Instituto Tecnológico de Massachussets).*

2. La quinta disciplina, Peter Senge, Ediciones Granica, Buenos Aires, 2004-2006.

3. El coaching en el desarrollo de las competencias profesionales, Pablo Cardona, IESE - Universidad de Navarra, 2002.

4. Modelo de competencias directivas, Cardona y Chinchilla, IESE – Universidad de Navarra, 1998.

5. Las seis competencias priorizadas son: "Trabajo en Equipo", "Liderazgo", "Comunicación", "Toma de Decisiones", "Capacidad de Planificación" y "Gestión de Conflictos y Negociación"

PASIVADO DE ACEITES AISLANTES

Aplicación de una nueva tecnología para solucionar fallas dieléctricas por contaminación del papel aislante

El aceite aislante se utiliza como aislante y como elemento de refrigeración de los transformadores de potencia. Es un derivado de la refinación del petróleo, proceso durante el cual se trata de eliminar la mayor cantidad de elementos nocivos para el uso final, tratando de proteger elementos beneficiosos como por ejemplo los antioxidantes (que contribuyen a retardar el envejecimiento).

Uno de estos elementos nocivos es el azufre, que en ciertas ocasiones es beneficioso y en otras, forma compuestos corrosivos que depositados en el papel que cubre el conductor de cobre de los arrollamientos, lo hacen semiconductor con riesgo de falla dieléctrica del transformador.

Esta situación, sumada a condiciones extremas de operación y nuevas pautas de diseño, desencadenaron en los últimos tres años fallas en transformadores y reactores de tensiones principalmente de 500kV en todo el mundo. Es a partir de ello que se ha generado una movida que involucra centros de investigación, empresas eléctricas, fabricantes de transformadores y refinerías.

Como en los equipos de riesgo estaban los transformadores y reactores de 500kV, así como los transformadores de las estaciones conversoras de frecuencia, Ingeniería de Trasmisión decide solicitar se analicen los aceites de dichas unidades.

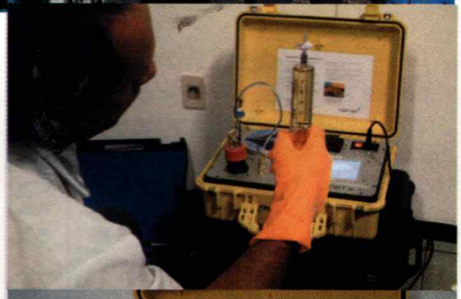
Se toma en cuenta además la experiencia previa en cuanto a tipos de aceite (refinerías) que han dado antecedentes de aceite con azufre corrosivo.

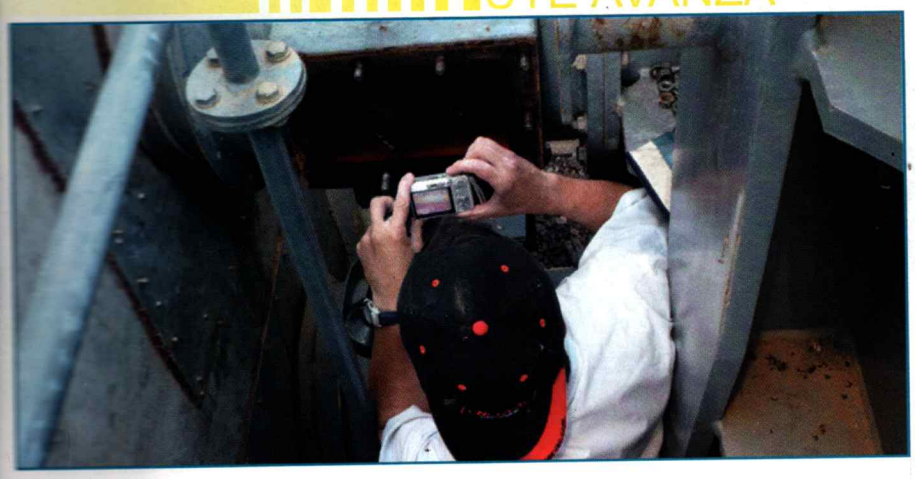
De los ensayos resultó que los transformadores de la Conversora de Rivera contenían aceite con azufre corrosivo en grado muy alto.

Se coordinaron con el laboratorio de Salto Grande ensayos de diverso tipo para seguimiento del proceso de pasivado, dada la experiencia que han adquirido por fallas por causas similares. Electrónica de Potencia coordinó con fábrica el envío de un supervisor para garantizar el proceso y compra del pasivador para agregar a las unidades.

La Gerencia de Sector Electrónica de Potencia, encargada de la operación, consulta al fabricante del transformador, el cual indica que se debe pasivar el aceite. Esto significa agregar un aditivo para frenar (no revierte) el proceso de degradación.

Junto con el CRT Centro, Ingeniería de Transmisión comienza a implementar la solución planteada por la fábrica. En conjunto con Talleres Generales se diseña y se construye un equipo dosificador para agregado de inhibidor o pasivador en transformadores de potencia, del cual UTE carecía hasta el momento.





En forma paralela se estudia y se tratan de desarrollar técnicas posibles para ver si se puede llegar a detectar daños en forma no intrusiva. Se consulta a colegas de diferentes empresas a nivel internacional realizando una serie de pruebas y tratando de implementarlas durante el proceso de pasivado.

Asimismo se fijan diversos tipos de ensayos físico-químicos para verificar que el pasivado no afecte la condición del transformador (posibles efectos colaterales).

También se mandaron muestras a Lactec, laboratorio perteneciente a la empresa eléctrica COPEL y a la Universidad Federal de Paraná, a efectos de ver la posibilidad de verificar avance de daños.

Se realizó el proceso de pasivado del azufre corrosivo en dos transformadores de 70MVA, cada uno conteniendo 63000 litros de aceite aislante. El trabajo de pasivado y puesta en servicio de los transformadores se hizo en el término de 5 días con personal de UTE (Electrónica de Potencia, Ingeniería de Trasmisión, CRT Centro y Talleres Generales) y con un muy buen apoyo del personal de Trasmisión de la Comisión Mixta de Salto Grande.

En la actualidad, se está planificando verificar el contenido de inhibidor de oxidación de la totalidad de los transformadores de Trasmisión, a efectos de restituir el nivel de inhibidor necesario para evitar el envejecimiento de los trafos. Además, en caso ser necesario pasivar otros con problemas similares.

La medida posiblemente haya salvado ambos transformadores dada la rápida respuesta ante el problema detectado. Todo "hecho en casa", con una Ingeniería que está a la par de empresas mucho más grandes que las de nuestro país.

Esto servirá de experiencia para afinar el procedimiento e investigar, pasivar y controlar más de 500.000 litros de aceite en transformadores y reactores de nuestro sistema de 500kV, con posibles problemas similares.

Ing. Héctor Yamada
Sgcia. de Ingeniería de Trasmisión
G.S. Operación de Trasmisión

PROYECTO

PREVENCIÓN DE USO DE DROGAS EN EL TRABAJO Y LA FAMILIA

A lo largo del año 2006, en el marco de trabajo organizado a partir del Grupo de Responsabilidad Social de Empresas Públicas (GRSEP) de la Red de Empresas Públicas (REP), se generó un grupo de trabajo en conjunto con la Junta Nacional de Drogas (JND) a fin de desarrollar programas coordinados de acción para la prevención y tratamiento de adicciones a drogas lícitas e ilícitas en el ámbito laboral.

Con estos cometidos se conformó una Comisión Técnico Mixta integrada por: representantes técnicos de las empresas (especialistas en salud) y representantes del área de responsabilidad social a fin de determinar las posibles líneas de acción comunes.

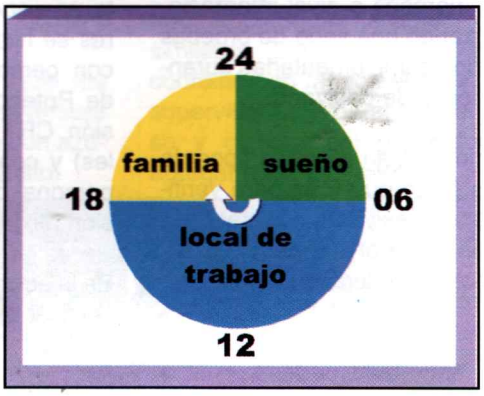
Entre las diversas propuestas de trabajo analizadas surge, a partir de un planteo de la JND, la posibilidad de incorporar en las empresas públicas una metodología propuesta por la Oficina de Naciones Unidas contra Drogas y Delito (ONUDD) para la prevención en adicciones.

A partir del planteo, se sucedieron una serie de etapas:

- Discusión de la propuesta en el marco de la Comisión Técnico Mixta Empresas Públicas-JND.
- Firma de un Memorando Intención por parte de los Presidentes integrantes de la REP con la JND a fin de analizar la posibilidad de implantación del modelo propuesto.
- En diciembre 2006 firma de Convenio Marco entre los Presidentes de la REP y la JND a fin de incorporar las empresas al modelo ONUDD.
- Visita a empresas a fin de observar la puesta en práctica del modelo propuesto.
- Stage en Porto Alegre de técnicos en salud y representantes de Responsabilidad Social a fin de profundizar en el conocimiento del programa.
- En noviembre 2007 firma de Acuerdo por parte de los Presidentes de las empresas involucradas en la primera fase de implantación: ANTEL, ANCAP, BPS y UTE.

ALGUNOS DE LOS PRINCIPIOS EN QUE SE BASA EL PROGRAMA

1. ¿Por qué el Proyecto de Prevención al Uso de Drogas en el Ambiente de Trabajo?



El espacio laboral es un ámbito donde se desarrollan la mayor parte de las horas productivas de las personas. Una persona en edad económicamente activa divide su tiempo en tercios entre las actividades dedicadas al descanso, a la familia y al trabajo, incluso muchas veces el espacio destinado al trabajo excede el tercio deseable, llegando a un 50% de la jornada o aún más.

En el lugar de trabajo se comparten valores, sentimientos y significados entre iguales, generando comportamientos de aprendizaje colectivo, por lo que se transforma en un espacio ideal para acercar al trabajador opciones que contribuyan a la incorporación de hábitos y prácticas que redunden en una mejora de la calidad de vida propia, de sus pares y de su entorno extralaboral.

2. Metáfora de las Señales

Para la transmisión de mensajes y reforzar su internalización el Programa se basa en una metáfora asociada al semáforo:

Verde: Indica prevención
Amarillo: Intervención previa
Rojo: Tratamiento

3. Foco

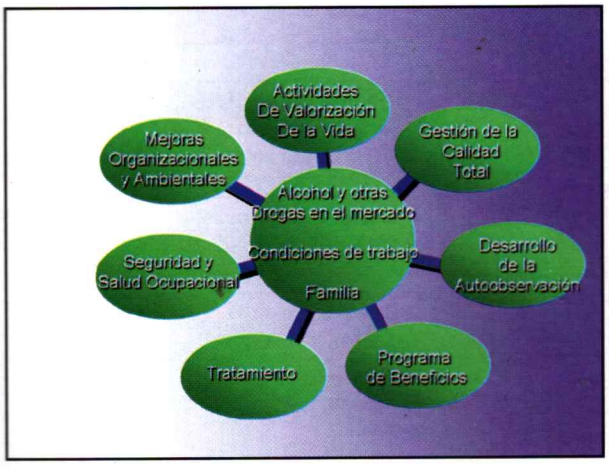
El programa hace especial énfasis en las áreas de prevención, tratando de promover en el trabajador hábitos generadores de conductas saludables. Las actividades denominadas de "valorización de la vida" son el foco principal de este nivel. Los trabajadores ubicados en las áreas amarilla y roja son atendidos y se apunta a llevarlos al área verde.

4. Comunicación

La actuación de las personas y el involucramiento de las mismas en el programa se basa en principios de comunicación buscando integrar los diferentes estratos de la empresa, comenzando por el compromiso de los niveles de Dirección.

5. Integración

Apunta a una política integral de la organización que contemple distintos aspectos que repercuten en la calidad de vida del trabajador y su familia: actividades de valorización de la vida (jornadas recreativas, deportivas, de integración); gestión de calidad; programas de beneficios; seguridad y salud ocupacional, mejoras organizacionales y ambientales.



ETAPAS IMPLANTACIÓN DEL PROYECTO

El inicio del Proyecto está previsto para el mes de abril y transitará por una serie de etapas:

- **Evaluación ex-ante**.- A fin de determinar la situación de partida, la primera acción a desarrollar es una evaluación de la situación de la Empresa en lo que hace a conocimientos, actitudes y comportamiento de los trabajadores objetivo de la prevención. Esta evaluación se implementa a través de una investigación denominada "Indagación junto al trabajador" por medio de la aplicación de un formulario encuesta a una muestra representativa segmentada por sexo y sector productivo (administrativo, operativo).

- **Formación de Comité Coordinador**.- El siguiente paso es la conformación de un Comité Coordinador con representantes de todos los segmentos de la Empresa. Una vez conformado establecerá sus pautas de organización y trabajo y deberá transitar una etapa de capacitación.

- **Estudio del perfil de la Empresa**.- Etapa que será llevada a cabo por el Comité Coordinador y desarrollará un diagnóstico que incluye:
  - Caracterización de la empresa: género y tipo de producto, distribución de sexos, nivel de escolaridad, ubicación geográfica.
  - Compilación de principales indicadores de rendimiento: absentismo, accidentes de trabajo, licencias médicas, etc.
  - Política de Desarrollo de RR.HH.: reglamentaciones, capacitación, beneficios.
  - Políticas con relación al uso de alcohol y drogas
  - Reglamentación de comunicación.
  - Estudio del lenguaje local: formas de expresión y valores compartidos.

- **Construcción del Proyecto de Prevención al Uso de Drogas en la Empresa (modelo propio) y creación artística de la campaña**.- A partir de la investigación y del diagnóstico de la empresa se desarrolla un modelo propio basado en la creación de una estrategia para la prevención, intervención previa y tratamiento, incorporando sistemas de registro e indicadores para seguimiento del plan, reforzado por adecuadas líneas de comunicación.

En esta fase se planea la campaña de prevención que apunta a cambios cognitivos, afectivos y de estilo de acción. La estrategia se basa principalmente en introducir los conceptos asociados a la simbología del semáforo, asociar los hábitos relacionados a las adicciones con problemas, enseñar hábitos de conducta saludables, promover la autoidentificación de los trabajadores en las áreas problema (amarillo, rojo), divulgar la política de la empresa.

Verde	Amarilla	Roja
• Campaña de prevención	• Autocambio	• Tratamiento
• Actividades de valoración de la vida	• Asistencia previa	• Reintegro del empleado a la vida profesional.
• Involucramiento de la familia	• Entrenamiento con gerentes y supervisores	
	• Involucramiento de las áreas técnicas	
	• Entrenamiento del Comité Orientador	

Por áreas las etapas del modelo propio incluyen:

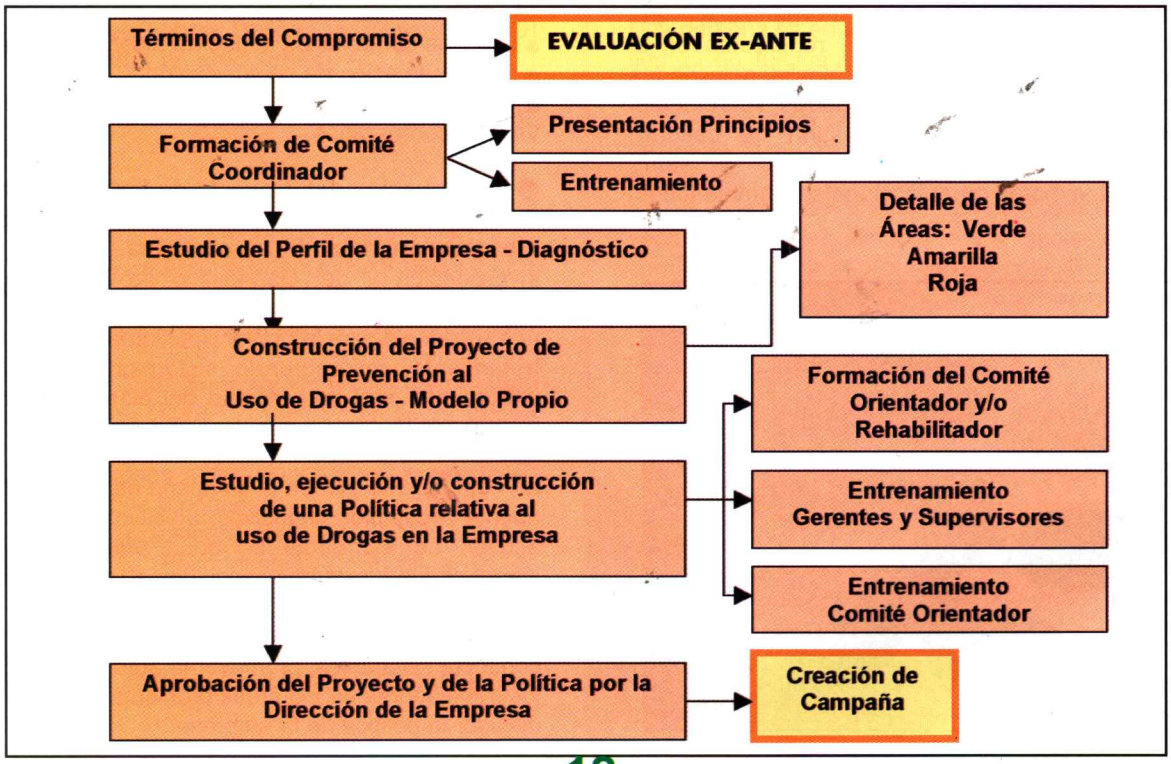
● **Construcción de una Política relativa al uso de drogas.**- El modelo requiere una definición expresa de la empresa en cuanto a la política a seguir en relación a las drogas, la que expresará claramente los enfoques y niveles de participación de la organización, el empleado, la familia y la comunidad en cada una de las áreas (verde, amarilla, roja).

● **Formación y presentación del Proyecto al Comité Rehabilitador u Orientador.-** Una vez definida la Política y el plan de acción a seguir se define la formación del llamado Comité Orientador. Este Comité requiere de la disponibilidad de técnicos en el área de la salud, seguridad, psicología y asistencia social. No sólo atenderá las situaciones emergentes de las áreas amarilla y roja, sino que además participará de la **elaboración** de las campañas de difusión desde el punto de vista técnico.

● **Creación y difusión de la campaña.-** Basada principalmente en la metáfora de las señales y asociada al espacio cotidiano del trabajador, se planificará la llegada tanto al trabajador como a su familia, apuntando básicamente a la sensibilización.

● **Entrenamiento para Gerentes y Supervisores.-** Se desarrollará un plan específico de capacitación para niveles de jefatura y dirección a fin de clarificar el apoyo a brindar en el Proyecto de Prevención.

● **Evaluación ex-post.-** Finalizadas las etapas precedentes se efectuará, por parte de la organización consultora, una evaluación a fin de determinar los progresos en relación al Programa. Esta evaluación será de similares características que la inicial y del comparativo de ambas evaluaciones la empresa podrá definir continuar en el programa o no de acuerdo a los resultados.



PERÍODO DE IMPLANTACIÓN

El desarrollo de la consultoría e implantación del Proyecto está previsto a lo largo de 18 meses, distribuidos de acuerdo a:

- **Planificación, 10 meses. Involucra las tareas de:**
  - Evaluación ex-ante
  - Formación del Comité Coordinador
  - Entrenamiento del Comité Coordinador
  - Estudio del perfil de la empresa
  - Presentación de los documentos construidos hasta el momento, a la dirección de la empresa
  - Construcción del Proyecto de Prevención al Uso de Drogas en la empresa (modelo propio) y creación artística de la campaña
  - Construcción de una Política relativa al uso de drogas en la empresa
  - Aprobación por la Dirección del Proyecto y de la Política de prevención
  - Formación y presentación del Proyecto al Comité Rehabilitador u Orientador
  - Difusión de la campaña
- **Capacitación, 3 meses:**
  - Presentación del Proyecto para todos los trabajadores de la empresa.
  - Implantación de la Política de prevención
  - Entrenamiento para el Comité Rehabilitador u Orientador
  - Entrenamiento de Gerentes
  - Entrenamiento para Supervisores
- **Desarrollo, 5 meses:**
  - Realización de Actividades de Valorización de la Vida con la participación de toda la empresa, familia y comunidad
  - Atención del Comité Rehabilitador a los que lo necesitan
  - Evaluación ex-post

CONSIDERACIONES ACERCA DE LA PROPUESTA

Se trata de un modelo amplio que contempla mucho más que el tema de adicciones, apunta a la mejora de la calidad de vida a través del trabajo en distintos espacios. En este sentido, hace énfasis en las áreas que denomina "Verdes" con actividades que promueven estilos de vida saludable y de buenos hábitos. Para las áreas Roja y Amarilla contempla planes de apoyo específico con profesionales en sus cuadros o contratados. En todo el modelo tiene una fuerte incidencia la presencia del Asistente Social.

A nivel de prevención en salud sostiene como pilar básico la necesidad de la implicancia de todas las estructuras de la empresa (trabajadores y autoridades). Sin el compromiso de todos el proyecto tiene pocas o nulas posibilidades de éxito.

Gerencia Sector Desarrollo

ÍNDICE NACIONAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (IRSE)

5ta. Edición

El I.R.S.E. (Índice Nacional de Responsabilidad Social Empresarial) es una herramienta que permite evaluar la evolución y las variaciones que se verifican en el desarrollo social y económico de una empresa.

En el año 2007 participaron 112 empresas y fue promovido en forma conjunta por ACDE y DERES (Desarrollo de la Responsabilidad Social Empresaria), contando con el apoyo del Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales de la UdelaR.

El Índice se desarrolla desde el año 2003, participando UTE en todas las ediciones. Esta participación consiste en realizar un autodiagnóstico en materia de Responsabilidad Social y una comparación con el promedio de las empresas que se integran.

FUNDAMENTOS

La propuesta se basa en que una empresa que desea perdurar en el tiempo, es aquella cuya filosofía se basa en el respeto, la justicia, la confianza y el afecto. La columna vertebral de la empresa ya no es más su organización, ni sus sistemas, ni la tecnología que aplica; lo más importante son sus valores.

La gran misión de una empresa es brindarle a la sociedad bienes y servicios que satisfagan sus necesidades, generando valor agregado y resultados económicos que permitan la justa remuneración de las partes y la sustentabilidad económica de la organización en el tiempo

La idea predominante de Milton Friedman, en la década de los sesenta, de que la única finalidad de la empresa, en un marco de competencia libre y abierta, es obtener ganancias, ha sido dejada de lado, dando paso al concepto de que, si bien, la obtención de beneficios sigue siendo importante, ya no es suficiente para generar bienestar social y por lo tanto, se le exige a las empresas que cumplan con su objetivo social, de desarrollarse humanamente, preocupándose por su personal, su comunidad y el medio ambiente.

La adopción de criterios de responsabilidad social es una contribución voluntaria que realizan las organizaciones, buscando cumplir con sus objetivos y que va más allá del cumplimiento de las normas establecidas. Una empresa socialmente responsable deberá:

- tener un comportamiento que vaya más allá del cumplimiento de los mínimos reglamentarios, optimizando en forma y contenido la aplicación de todo lo que le es exigible;
- asegurarse que sus directivos actúen en forma ética;
- priorizar las relaciones con los trabajadores, asegurando unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- respetar el medioambiente;
- integrarse en la comunidad de la que forma parte, respondiendo con la sensibilidad adecuada y las acciones sociales oportunas a las necesidades planteadas, atendiéndolas de la mejor forma posible y estando en equilibrio sus intereses con los de la sociedad.

En el mundo actual, se espera que las empresas, sean capaces de generar un cambio positivo en la sociedad, implementando programas que contribuyan de manera sustentable al desarrollo.

Hoy se ha pasado de castigar empresas irresponsables a premiar a aquellas que actúan de acuerdo a prácticas sostenibles en lo social y medioambiental. Ha surgido la figura del consumidor responsable, al que ya no le basta la relación precio-calidad, sino que cada vez más quiere saber como ha sido elaborado un bien o si en el curso de la producción de un bien o servicio se han contemplado los valores universales.

Tal es así que en el año 1999 Dow Jones creó el primer índice de sostenibilidad. Este índice está compuesto por empresas consideradas sostenibles en el largo plazo, líderes en la obtención de beneficios y en la forma en que los obtienen.

Para la selección de las empresas, generalmente se utilizan criterios de carácter cualitativo que evalúan cuatro aspectos de las organizaciones:

1. la participación de la empresa en la comunidad en la que desarrolla sus actividades
2. el cuidado de los empleados
3. su preocupación por el medio ambiente
4. las características de sus productos y/o servicios

A nivel interno, las empresas deben modificar la cultura corporativa introduciendo creencias, pautas y valores deseables para la organización y lograr que todos los miembros de la misma se identifiquen con ellas.

Pero además, es necesario, conocer e interpretar las expectativas y objetivos de todos los miembros, para que puedan conseguir una parte de su satisfacción, en el puesto de trabajo.

Según los nuevos principios de la administración y la sociología de la empresa, las organizaciones, con el propósito de aumentar la productividad y los beneficios, han implementado políticas de recursos humanos, orientadas a mejorar las condiciones laborales, las relaciones entre los empleados y la dirección, la autoestima, la confianza, el grado de motivación o la capacitación. Pero estas acciones, orientadas a mejorar los contenidos éticos de los empleados, resultan beneficiosas además, para hacer de ellos mejores ciudadanos y contribuir al mejor desarrollo de la comunidad.

La Responsabilidad Social, es un modelo de gestión y no un medio para hacer filantropía.

IRSE 2007

El Índice Nacional de Responsabilidad Social Empresarial se elabora evaluando una serie de preguntas y sus respuestas entre todas las empresas participantes.

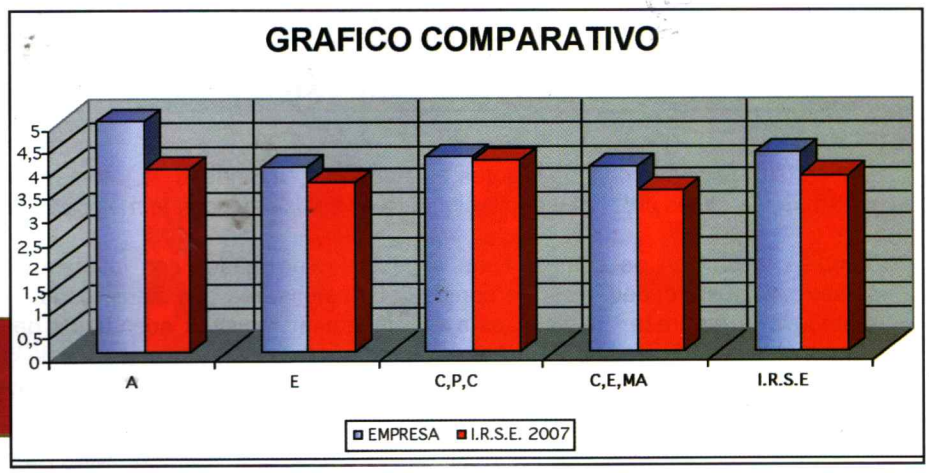
El objetivo es que el Índice pueda utilizarse como un formulario de autodiagnóstico, que releve el grado de avance de cada empresa en las distintas dimensiones de la Responsabilidad Social y de este modo proyectar avances que se pueden ejecutar, medir y evaluar de un año al otro.

La Responsabilidad Social de la empresa se visualiza a través de los distintos grupos de interesados en su gestión ("stakeholders"): accionistas, empleados, clientes, proveedores, competidores, el Estado, la comunidad en general y el medio ambiente.
Las preguntas incluidas en el relevamiento evalúan el grado de avance que la empresa ha logrado o está en vías de alcanzar en los aspectos de la Responsabilidad Social, ante un grupo particular de interesados.

En la siguiente tabla mostraremos el Índice de Responsabilidad Social Empresarial 2007 a nivel global y los resultados particulares de UTE en cada una de las áreas. Aparecen explicitados allí además, el Índice promedio entre las empresas participantes, los valores máximos y mínimos que éste toma y la media.

AÑO 2007	RESULTADOS EMPRESA	PROMEDIOS 2007	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	MEDIANA
I.R.S.E.	4.31	3.82	1.54	4.97	3.95
ACCIONISTAS*	5.00	3.97	0.68	5.00	4.15
EMPLEADOS	4.00	3.68	1.89	5.00	3.71
C. P. C.	4.22	4.16	1.75	5.00	4.34
C. E. MA.	4.00	3.49	0.84	5.00	3.63

**** Para UTE no existe el grupo de interesados Accionistas, por lo que se toma al Estado como tal.***



EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES

La evolución del Índice desde su creación en el año 2003, en el caso de UTE, se ha desarrollado de acuerdo al siguiente cuadro:

AÑO	RESULTADOS UTE	PROMEDIOS 2007	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	MEDIANA
2003	3.97	3.66	2.58	4.74	3.68
2004	4.08	3.84	2.67	4.82	3.81
2005	4.21	3.87	2.37	4.84	4.84
2006	4.27	3.85	2.10	4.97	3.97
2007	4.31	3.82	1.54	4.97	3.15

Se presenta ahora la evolución por grupo de interés.

1. Relación Dirección - Empleados

AÑO	RESULTADOS UTE	PROMEDIOS 2007	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	MEDIANA
2003	3.82	3.55	2.17	4.78	3.61
2004	3.64	3.67	2.13	4.88	3.59
2005	3.80	3.65	2.04	5.00	3.62
2006	3.92	3.71	2.04	5.00	3.72
2007	4.00	3.68	1.89	5.00	3.71

La responsabilidad social en esta área está centrada en la política de recursos humanos que desarrolla la empresa en el entendido de que se deben establecer políticas para crear un buen lugar de trabajo y sistemas que hagan sentir seguros y protegidos a todos los empleados. Se deben brindar además los recursos necesarios para que los trabajadores cuenten en forma permanente con información, instrucción y capacitación.

También se considera esencial la buena comunicación entre las personas que integran el personal de una organización y el desarrollo de principios de participación e integración de modo que cada uno conozca las tareas que debe realizar para que se obtengan las metas finales fijadas.

2. Relación Clientes, Proveedores y Competidores

AÑO	RESULTADOS UTE	PROMEDIOS 2007	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	MEDIANA
2003	3.88	4.12	2.87	5.00	4.06
2004	4.17	4.24	3.00	5.00	4.33
2005	4.17	4.24	2.50	5.00	4.41
2006	4.22	4.19	2.53	5.00	4.28
2007	4.22	4.16	1.75	5.00	4.34

Evalúa las relaciones con los clientes basadas en la integridad, la justicia y la honestidad. El conocimiento de las necesidades de los clientes y el ofrecimiento de soluciones con la mejor calidad y al mejor precio.

También la función de compra tiene aspectos relacionados con la responsabilidad social. En el momento de seleccionar sus proveedores, la empresa debe asegurarse que éstos respeten y cumplan los principios éticos que promueve la empresa. Se debe para ello mantener registros adecuados del compromiso de los proveedores y controlarlos periódicamente. Al incluir en el análisis de este grupo aspectos de la RSE, la empresa logrará relaciones mutuamente beneficiosas, invirtiendo en el desarrollo de estos stakeholders y contribuyendo al desarrollo sustentable.

3. Relación Comunidad, Estado y Medio Ambiente

AÑO	RESULTADOS UTE	PROMEDIOS 2007	VALOR MÍNIMO	VALOR MÁXIMO	MEDIANA
2003	3.88	4.12	2.87	5.00	4.06
2004	4.17	4.24	3.00	5.00	4.33
2005	4.17	4.24	2.50	5.00	4.41
2006	4.22	4.19	2.53	5.00	4.28
2007	4.22	4.16	1.75	5.00	4.34

Los temas considerados aquí corresponden a acciones con la comunidad, cuidado del medio ambiente, transparencia de la información y apoyo a programas sociales del Estado

La preocupación por los problemas ambientales y sociales se ha instalado definitivamente en la comunidad y ésta cada vez demanda con más fuerza que las empresas respeten el entorno en el que se desarrollan. Por tanto, es imprescindible averiguar los efectos resultantes de la actividad empresarial en el medio, tanto en lo relativo a los grupos sociales como al medio ambiente. Es deber de una institución hacer compatible sus intereses con los de comunidad y la sociedad en su conjunto.

La gestión de los impactos sociales, éticos y ambientales asociados a la actuación de las empresas es un valor que en el momento de la toma de decisiones evalúan inversores, clientes, proveedores y consumidores.

CONSIDERACIONES FINALES

Las empresas desempeñan un papel muy importante en la vida de las personas, no sólo generando empleos y riquezas, sino también como agentes de desarrollo de las comunidades en las que están insertas.

A través del desarrollo de la responsabilidad social, las organizaciones, contribuyen al desarrollo humano sostenible, generando confianza y asumiendo compromisos con todos sus stakeholders, mejorando el capital social, la calidad de vida de la comunidad y su propia competitividad.

Las instituciones se enfrentan permanentemente a un entorno cambiante, a nivel interno así como también en el ámbito mundial y cada día aumenta el convencimiento que desarrollando la responsabilidad social se puede contribuir al logro de mejores resultados económicos, sociales y medio ambientales. Para ello es necesario que las empresas consideren esta nueva manera de hacer negocios, como parte de sus estrategias empresariales, de sus instrumentos de gestión y de sus actividades.

Extracto del Informe del IRSE proporcionado por ACDE.

Lic. Rosario Trigo
Gerencia Sector Desarrollo

Jornada de Trasmisión

El pasado 18 de diciembre se realizó en la Sala de Conferencias del Centro de Capacitación Técnica (Leguizamón) la jornada anual de gestión de Trasmisión.

Por razones de espacio se limitó la asistencia a alrededor de 100 personas en representación de todos los niveles de la Unidad.

El evento contó con la presencia y participación del Director Gerardo Rey, quien se refirió a los desafíos que como Empresa debemos abordar en nuestra sociedad.

Además participaron miembros del Comité de Dirección de UTE, en particular el Gerente General Cr. Alejandro Perroni, quien presentó a los asistentes el conjunto de Planes Estratégicos de la Empresa.

Como otros puntos altos de la jornada hay que mencionar las presentaciones realizadas por los equipos de trabajo que prepararon el encuentro.

En primer lugar se presentó una novedosa película (disponible en DVD*) sobre los logros de Trasmisión en todas su áreas de gestión a lo largo del 2007, para cuya elaboración se contó con el invalorable apoyo de Adriana Giglio y del Centro de Capacitación.

Luego, un equipo presentó un análisis de los resultados y diagnóstico de dificultades de Trasmisión, utilizando un enfoque de teoría general de sistemas, quedando planteadas una serie de posibles líneas de acción a encarar para el armado de futuras planificaciones.

Finalmente el Ing. Juan José Franco, Gerente de la División Explotación de Sistemas de Trasmisión, presentó el trabajo elaborado por el equipo de propuesta, en el que dejó planteados los desafíos para el año 2008 y los distintos planes y acciones a implementar.

La jornada se completó con un momento de recuerdo a compañeros que ya no están con nosotros por distintas causas, y de bienvenida a los nuevos compañeros ingresados a la Empresa recientemente.

Sin duda que este tipo de jornadas dejan muchos aspectos positivos y son hitos de participación y comunicación esenciales para nuestra gestión. Pero también dejan planteadas necesidades hacia el futuro y en este caso sentimos que nos debemos una nueva instancia en la cual podamos lograr un mayor intercambio y comunicación en todos los sentidos. Nuestra gente tiene incertidumbres sobre el futuro y necesita un espacio para plantearlas y para conocer de primera mano las respuestas que como Empresa tenemos que dar. Es la única forma de lograr alinear corazones y que aún desde la diversidad de opiniones y aportes, podamos sentir que estamos integrados todos en un único y común esfuerzo.

Las Áreas interesadas pueden solicitar el DVD a la Secretaría de la División Explotación de Sistemas de Trasmisión.

El Equipo de Trasmisión

8 de marzo

Día Internacional de la Mujer

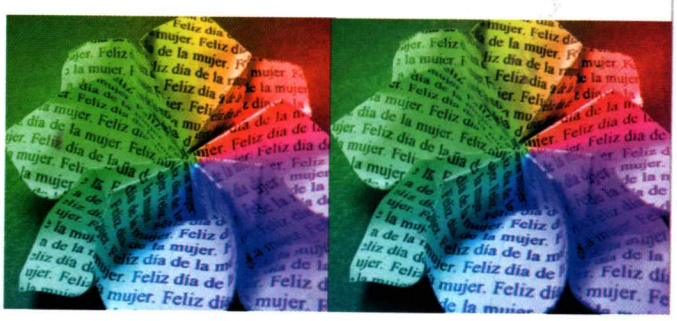
UN SIGLO DE SANGRE Y ROSAS

"Si no vienes el domingo, ni pienses en regresar el lunes". La advertencia, estampada en un cartel en la entrada de uno de los pisos superiores del edificio Asch, en Manhattan, era como una espada de Damocles sobre las cabezas de más de 600 empleados de la textil Triangle Shirtwaist Company, en su inmensa mayoría mujeres.

Las costureras que más se esforzaban, en jornadas de 16 horas de lunes a domingo, apenas ganaban para pagar una pieza de pensión. Y perder el trabajo era perder la vida, si es que podía llamársele así a eso que llevaban.

Confeccionaban blusas de mujer en máquinas de coser a pedal, vigiladas por capataces, hombres, que evitaban que se distrajeran en conversaciones inútiles y cronometraban sus idas al baño.

La mayoría eran inmigrantes italianas, rusas, alemanas y húngaras, muchas de ellas adolescentes.
Rose Freedman murió en 2001, a los 107 años. Se salvó noventa años antes pero 147 de sus compañeros -127 mujeres- no corrieron la misma suerte, el día que el edificio Asch quedó convertido en cenizas. "De repente nos envolvió un pánico terrible. Todos corrían hacia la puerta, pero estaba cerrada. Yo trabajaba un piso abajo de los gerentes. ¿Dónde están? pensé. Corrí al décimo, pero se habían ido. Habían escapado por el techo mientras el terror reinaba más abajo. Ya se salvaron, pensé. Me cubrí la cabeza con el vestido y corrí al techo. Los bomberos me subieron al del edificio adyacente", contó Rose a Los Angeles Times el 17 de febrero de 2001, sobre la tragedia del 25 de marzo de 1911.



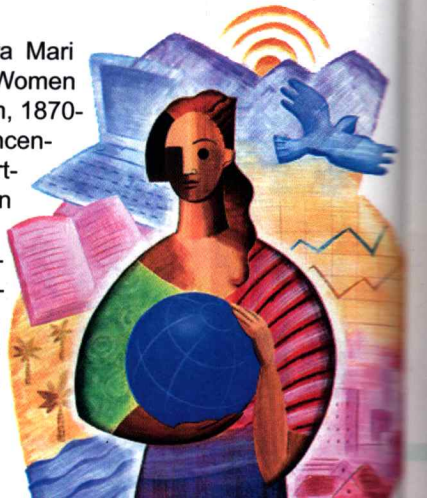
El edificio Asch tenía diez pisos, y en los tres superiores estaban las instalaciones de Triangle. Las investigaciones posteriores no pudieron determinar cómo se desató el incendio, pero el fuego, controlado en una hora, causó la muerte de 127 mujeres y 20 hombres, en 18 minutos. En la vereda quedaron 63 cadáveres, todas mujeres: saltaron al vacío en medio de la desesperación.

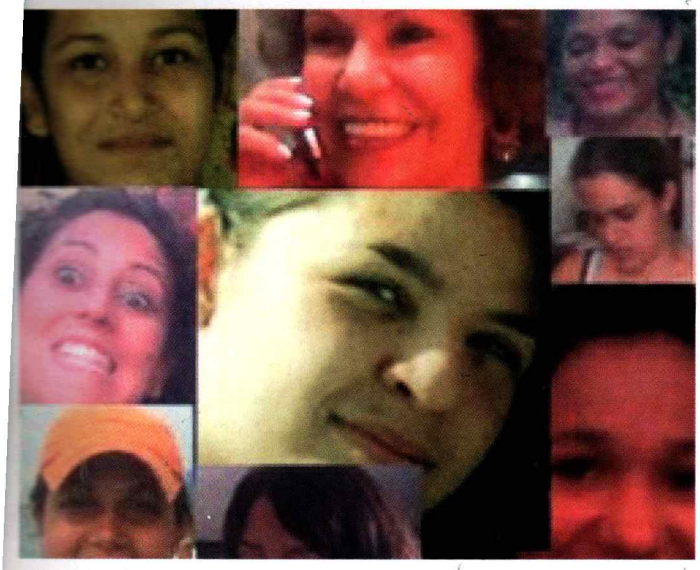
Las causas de la tragedia fueron muchas. Entre otras, puertas cerradas para que los trabajadores no robaran o se tomasen un descanso, hacinamiento, amontonamiento de máquinas, pasillos angostos, materiales combustibles dispuestos sin precaución, mangueras sin presión de agua, escaleras en llamas, escaleras de incendio que no resistieron el peso de trabajadoras huyendo en tropel, redes y materiales de contención que se rompieron con el impacto de las muchachas que se habían arrojado al vacío, ascensores que no funcionaron y escaleras de bomberos que, desplegadas, sólo llegaban al sexto piso.

LOS ORÍGENES

Si bien el incendio de la textil es tomado como embrión de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, las investigaciones más recientes demuestran que en realidad la tragedia sobrevino en un tiempo convulsionado por la lucha de organizaciones de mujeres en buena parte de los Estados Unidos y Europa, pero que la fecha 8 de marzo no guarda relación con ella, sino con una manifestación multitudinaria -algunos hablan de 20.000 personas- celebrada el 8 de marzo de 1909 en Nueva York.

Aún así, la historiadora Mari Jo Buhle, en su obra "Women and American Socialism, 1870-1920" asegura que el incendio de la Triangle Shirtwaist fue de una gran transcendencia en la historia social de Estados Unidos y del movimiento obrero y feminista porque muchas de las obreras muertas





habían formado parte en 1910, el año anterior a la tragedia, de la primera huelga llevada a cabo exclusivamente por mujeres en demanda de mejoras en su situación laboral. Esto podría haber dado origen también a la versión de que el incendio fue provocado por bombas arrojadas contra la fábrica, cosa nunca comprobada.

La fecha del 8 de marzo fue declarada Día Internacional de la Mujer por la Segunda Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas celebrada en Copenhague en 1910, en honor del "Levantamiento de las veinte mil", de un año antes.

El 8 de marzo de 1911, unos días antes del incendio de la Triangle, se celebró por primera vez el Día con manifestaciones en las calles de Alemania, Austria, Dinamarca y otros países (otras versiones dicen que esta manifestación fue el 19 de marzo).

En el marco de los movimientos en pro de la paz que surgieron en vísperas de la primera guerra mundial, las mujeres rusas celebraron su primer Día Internacional de la Mujer el último domingo de febrero de 1913. En el resto de Europa, las mujeres celebraron mítines en torno al 8 de marzo del año siguiente para protestar por la guerra o para solidarizarse con las demás mujeres.
Precisamente la guerra fue campo fértil para que prosperara el sentimiento de unión entre las mujeres europeas. En 1917 en Rusia, la muerte de dos millones de soldados determinó que miles de mujeres, nuevamente el último domingo de febrero según el calendario juliano utilizado en aquel país, se declararan en huelga en demanda de "pan y paz". Ese histórico domingo fue el 23 de febrero, según el calendario juliano o el 8 de marzo, según el calendario gregoriano utilizado en otros países.

A partir de los primeros años de la década del 20 la celebración del 8 de marzo se extendió, hasta que en 1975 la Organización de las Naciones Unidas (ONU), lo incluyó oficialmente en su calendario de celebraciones.

Pero sin duda el horror provocado por la tragedia del 25 de marzo de 1911 marcó un antes y un después en la historia de la legislación laboral de los Estados Unidos. Concentró la atención sobre los locales de trabajo denominados sweatshops (sweat es sudor) y dio lugar a la promulgación de 36 leyes sobre condiciones y seguridad en el trabajo entre 1911 y 1914.
Sin embargo, un siglo después, en muchas partes del mundo siguen reproduciéndose condiciones de explotación casi equiparables a las de la textil Triangle, y la mujer sigue siendo objeto de discriminación y violencia.

HECHOS Y CIFRAS *

En efecto, según la ONU, la violencia contra la mujer es el delito más común pero menos castigado del mundo. Se estima que de 113 a 200 millones de mujeres están "desaparecidas" demográficamente. Han sido víctimas de infanticidio (se prefiere a los varones) o no han recibido la misma cantidad de alimentos y atención médica que sus hermanos y sus padres.

Se estima que anualmente entre 700.000 y 4.000.000 de mujeres de todo el mundo son obligadas a ejercer la prostitución o son vendidas para ese fin, y que las ganancias de la esclavitud sexual oscilan entre 7.000 y 12.000 millones de dólares de los Estados Unidos.

A nivel mundial, las mujeres de entre 15 y 44 años tienen más probabilidades de sufrir mutilaciones o de morir debido a la violencia masculina que por causas como el cáncer, la malaria, los accidentes de tráfico o la guerra, combinadas.

Por lo menos una de cada tres mujeres ha sido golpeada, obligada a tener relaciones sexuales o maltratada de otro modo a lo largo de su vida. Por lo general, el autor de la violencia es un miembro de su propia familia o algún conocido. La violencia en el hogar es la forma más generalizada de maltrato de la mujer en el mundo entero, independientemente del origen étnico, la educación, la clase social y la religión.

Se estima que todos los años más de dos millones de niñas son objeto de mutilación genital, lo que equivale a una niña cada quince segundos.
En muchos conflictos del mundo la violación sistemática es utilizada como arma de terror. Se estima que en Ruanda fueron violadas entre 250.000 y 500.000 mujeres durante el genocidio de 1994.

Los estudios muestran que cada vez son mayores los vínculos entre la violencia contra la mujer y el VIH; que las mujeres infectadas con el VIH tienen mayor probabilidad de haber sufrido violencia; y que las mujeres que han sufrido violencia corren un mayor riesgo de infectarse con el VIH.

**** Datos de ONU, año 2007***
Este informe fue elaborado en base a datos de ONU y publicaciones internacionales

Gerardo Tagliaferro
G.S. Relaciones Públicas

8 de marzo

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

¿PARA QUÉ UN DÍA DE CONMEMORACIÓN?

La evocación de este día, como es sabido, se debe al trágico hecho ocurrido en Estados Unidos el 8 de Marzo de 1857, en una fábrica textil de Nueva York.

Era la primera vez que las mujeres que allí trabajaban se unían para reivindicar sus derechos. Pedían la reducción de la jornada laboral de 16 horas a 10 horas. La rebelión finalizó con el incendio de la fábrica donde murieron carbonizadas 129 trabajadoras. Años después (1910) en Dinamarca surge la idea de crear una fecha en su homenaje y en 1975 la ONU decidió decretar el 8 de Marzo como Día Internacional de la Mujer.

Sabemos que un día es poco para reconocer la participación de las mujeres en la construcción de una familia, en la conquista del mercado de trabajo, en la lucha por su libertad de pensamiento, de elección y de ocupar un lugar trascendente.

La mujer actual se hace respetar, valorar, y hoy ocupa espacios antes inimaginables, independientemente de ello, todavía sigue siendo discriminada, subvalorada o víctima de violencia de género, sexual, doméstica…

Los pasos hacia el reconocimiento son lentos, pero avanzan. El papel de la mujer ha crecido y los esfuerzos realizados hacen que hoy se reconozca la visión femenina como aporte a la sociedad de una sensibilidad diferente y complementaria a la masculina, lo cual enriquece el resultado final.
Queda mucho por hacer.

Mujeres: abuelas, madres, hijas, nietas, hermanas, sobrinas, etc., este es vuestro día.

Debemos valorar el camino recorrido, medir lo alcanzado y continuar trabajando sin tregua por nuestros derechos.

"La vida sólo puede ser comprendida mirando para atrás más sólo puede ser vivida mirando para adelante" (Kierkegaard)

Y como dice Galeano en su poesia "El miedo global":

.....

Es el tiempo del miedo.
Miedo de la mujer a la violencia del hombre y miedo del hombre a la mujer sin miedo.

Observatorio de la Mujer

EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER
EN UTE

Consultadas algunas de las compañeras sobre el libro que recibieron de obsequio por el Día Internacional de la Mujer, comentaron que fue "el mejor regalo", un "gesto muy delicado" por parte de la Empresa y que se vieron sorprendidas de conocer a través del mismo a tantas mujeres uruguayas, sus vidas y sus luchas.

También la posibilidad de disfrutar con sus familias del espectáculo de Araca la Cana fue un detalle no menor por el cual agradecieron profusamente, calificándola de interesante e innovadora.

Recogimos también las palabras del director Gerardo Rey, quien acompañó con entusiasmo las actividades llevadas a cabo para homenajear a todas las funcionarias de la Empresa.
Rey habló de continuar con las políticas de género, de la igualdad de oportunidades, el acceso a cargos jerárquicos y otros puntos que aún hacen falta ser llevados adelante, mostrándose muy preocupado y altamente sensibilizado por el índice de violencia doméstica que nuestro país exhibe.

Al cierre del espectáculo, las compañeras, felices, coincidieron en que este año tuvimos "una abundancia de regalos" y que vale ¡y mucho! ser mujer.

Algunos correos recibidos:

No sé de quien fue la idea, seguramente mucha gente lo esté usando para criticar gastos, pero personalmente hoy que recibo el libro me pareció una idea muy interesante. Les agradezco a ustedes el gesto que saben quien soy y que no soy fácil de halagar...
Pero..., cuando es una buena idea, es una buena idea...
Nuevamente muchas gracias en nombre mío y de todas mis compañeras.
Mónica

Quería felicitarte por el evento de ayer, fue cálido y grato, y especialmente, muy reconfortante, el tema vinculado al Mides. Blanca

ya que no pude hacerme presente quiero hacerles llegar mi saludo a todas (aunque con días de atraso).
Por un mundo mejor. Adriana

Gracias por la idea del libro. Justo me lo iba a comprar, no lo puedo creer...
Sandra

Me gustó la idea del libro. Felicitaciones.
Analía.

Por intermedio de Ustedes quería agradecer el obsequio del libro que he recibido, no hay mejor regalo que un libro y éste tan especial que habla de las mujeres uruguayas y no por ser mujeres sino por ser Uruguayas ya que tenemos grandes personajes (reales y de ficción) y grandes novelistas y son los menos leídos, me encantó recibir este regalo así que muchísimas gracias, disfruten cada día como único que es, y tendremos todos una mejor vida, los pequeños detalles hacen que sea especial . Zulma

Un beso para todas las mujeres conocidas, que tengan un muy lindo día!!
Preciosos los libros, una aplauso al grupo !!!
Lina

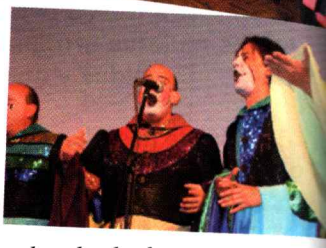
Qué nivel este año con 2 regalos!!!! Las mujeres agradecidas con los libros, que buena idea!!!! Todas quedamos chochas y ya quedamos de intercambiarlos luego de leerlos, porque todos pintan rebuenos.
Adriana

muy lindo el regalo del día de la mujer, el libro y el llavero, sobretodo porque el regalo del libro es personalizado (con nombre y apellido) que pasen muy lindo- elena,

Estimadas compañeras quiero agradecerles a Uds. y al Directorio por la maravillosa función del día de ayer y el libro que nos han entregado. Gracias mil!! Marcela.

Muchas gracias por el grato momento que pasamos en esta ocasión y por el obsequio propuesto, es muy bueno el emprendimiento de ustedes.
Quiero Felicitarlos a ustedes y al Directorio por la velada del día de ayer, en la cual actuó Araca y la verdad que fue hermosa actuación, espero que el año que viene se vuelva repetir con éste u otro conjunto. Desde ya gracias a todos. Ana.

Les quería agradecer su esfuerzo y dedicación para lograr mejoras en un montón de cosas, y mucho más por los espectáculos que nos fueron brindando para disfrutar con nuestros compañeros y flia. ya que la mejor terapia es la risa y las alegrías que encontramos en el día a día, por motivos que no vienen al caso me fue imposible concurrir pero igual les agradezco y estoy segura que los que concurrieron la pasaron bien sigan así y disfruten de cada día como único que es. Zulma



Muchísimas gracias por el libro. Es un gesto invalorable.
Tammara

Muy agradecida y emocionada por la atención que han tenido en esta oportunidad. Muchas gracias por todo el esfuerzo y organización con que han hecho las cosas.
Clara

Muchas gracias por el libro, lo recibí hoy y es "Mujeres Uruguayas" El lado femenino de nuestra historia. Será un placer leer este libro teniendo en cuenta que muchas mujeres han pasado haciendo historia en nuestro país, pero no han tenido el reconocimiento justo.
Alejandra.

Muchísimas gracias por tan lindo obsequio.
Un saludo a todas las representantes del genero femenino de su unidad
Rossana

Agradezco la gentileza que han tenido con motivo del "Día Internacional de la Mujer".
Blanca

MUCHAS GRACIAS, HOY RECIBIMOS EL LIBRO. Y EL LLAVERO!!! MUY LINDOS. GRACIAS DE NUEVO.

Acabo de recibir el libro y quiero hacerles llegar las gracias. Está buenísimo.
Andrea

Por medio del presente agradezco al Directorio y al Observatorio de las Mujeres el obsequio recibido con motivo de un nuevo Día Internacional de la Mujer.
Realmente me parece una idea brillante, un libro siempre en un excelente regalo, felicidades para todas...
Margarita

Muchas gracias, precioso.
Muchas felicidades para todas uds. Muchas gracias desde ya! Ihara

Bueno muchas gracias, y además les tengo que agradecer el libro que nos llegó a mi y a mis compañeras, es un gesto muy bonito. Raquel

Agradezco mucho la atención recibida por el Día de la Mujer.
Muchas gracias y recibiremos con mucho agrado el libro, fue muy bueno el del año pasado.
Saludo a todas. Laura

Agradezco obsequio recibido. Elsa

Les quedo muy agradecida por el reconocimiento que tienen hacia la mujer. Está muy bueno el libro!!!. Paola

¡¡¡¡Muchas gracias por la invitación!!!!!
Me parece una preciosa idea compartir un espectáculo juntas y disfrutar además un buen libro. Concepción

ACABO DE RECIBIRLO, MUCHÍSIMAS GRACIAS, MUY AMABLES Y A LAS ÓRDENES DESDE MINAS.

Lamentablemente no podré concurrir al festejo, pero agradezco sinceramente la invitación y la intención de hacer un día diferente. Sylvia

Desde el Interior, agradezco el presente que hemos recibido en el día de hoy, el cual desfrutaré junto a mi familia ya que es muy hermoso.
Muchas gracias. Alicia

Muchas gracias por el libro, ya lo recibí y está muy interesante, igual que el del año pasado, que me gustó mucho. La velada artística seguramente estará buenísima con la murga, es una lástima que no la podamos compartir.
Como sugerencia, les propongo pensar si seria posible ir rotando, por año, e ir eligiendo localidades del Interior para hacerla. Cristina

Muchas gracias, ya recibimos el libro. Gracias por apuntalar e incentivar la lectura. Norma

Agradecemos por el buen gesto que han tenido para nuestro día al obsequiarnos este interesante libro.

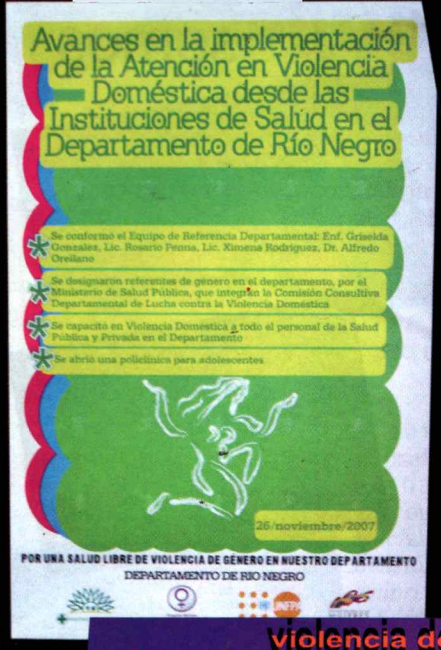
Qué lindo gesto, muchísimas gracias.
Muchas gracias por acordarse siempre.
La iniciativa es muy buena, sigan adelante.
Agradezco enormemente el regalo, pues me encanta leer.
Lástima que no podré asistir al espectáculo. Rossana

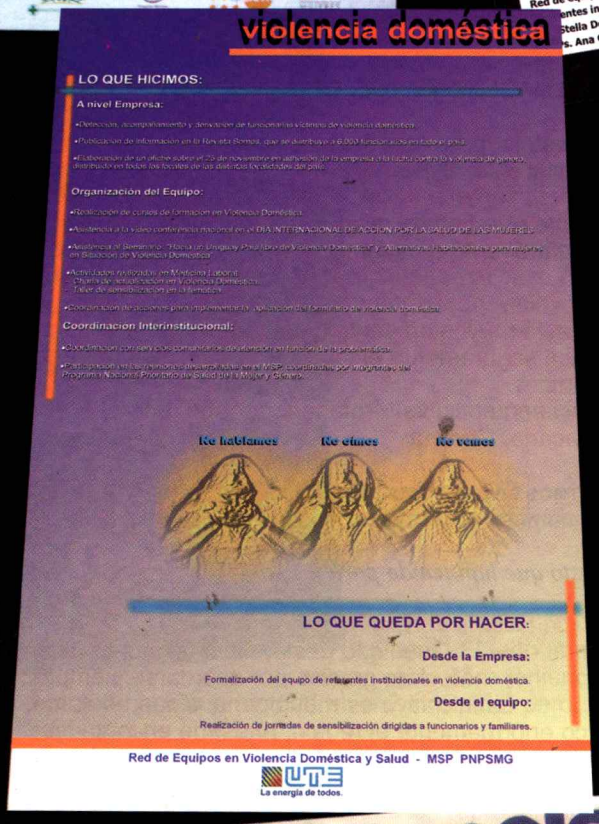
Me llegó el libro.
Muchas gracias, les deseo a todas
Feliz Día!
Graciela

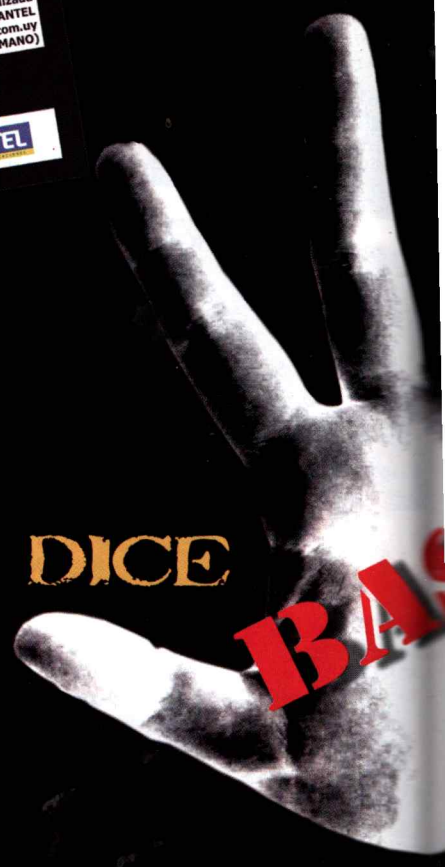
Desde ya gracias, la verdad que me dio mucha alegría, me gustaría saber si puedo concurrir con mi hija, la cual apoya a la mujer, a pesar que tiene 9 años.
Ana

Será un gusto compartir la celebración.
Isabel

Gracias por la actividad que realizan por todas nosotras.
Mil gracias
Silvana, Oficina la Paz



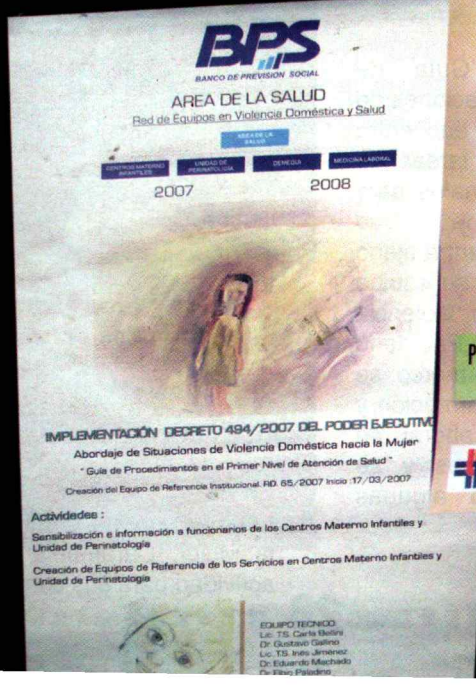


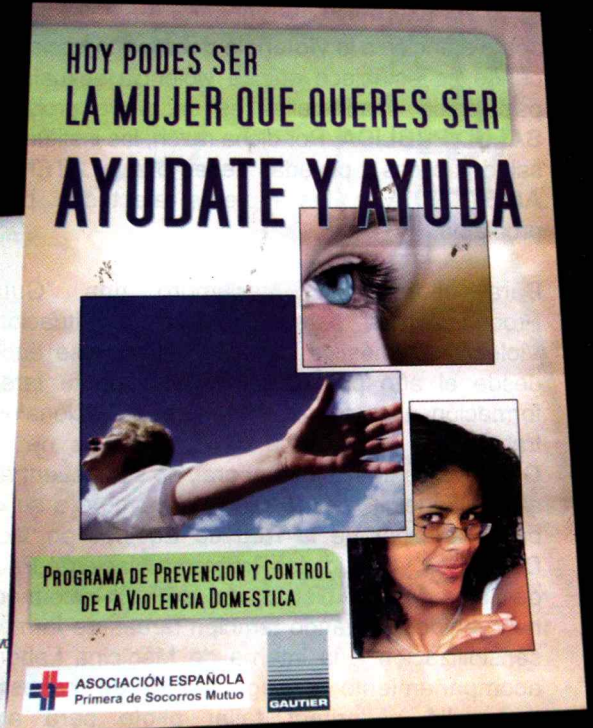


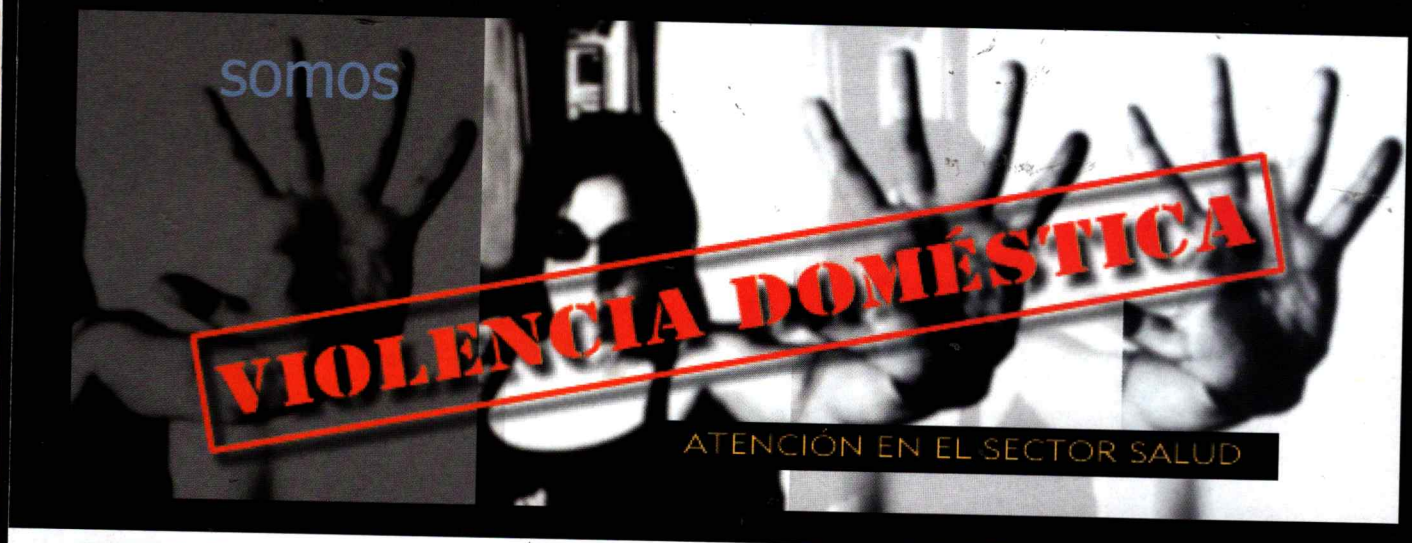
A partir de lo dispuesto por l
Nacional de Lucha contra
aprobado por el Poder Ejecut
ción del Sector Salud en l
doméstica hacia la mujer. En e
bre de 2006 del Poder Ejecut
riedad de las Instituciones o
públicos como privados, de brin
las usuarias, afiliadas o pacien
se encuentren en situación de
este marco el Programa Nac
Mujer y Género ha conformad
trabajo en la que participan re
de la salud públicas y privadas
en oportunidad de la conmemor
de la Eliminación de la Violencia
ciones participantes de dicha re
partir de un afiche que se expus
Pública y éstos son algunos de

A LA VIOLENCIA

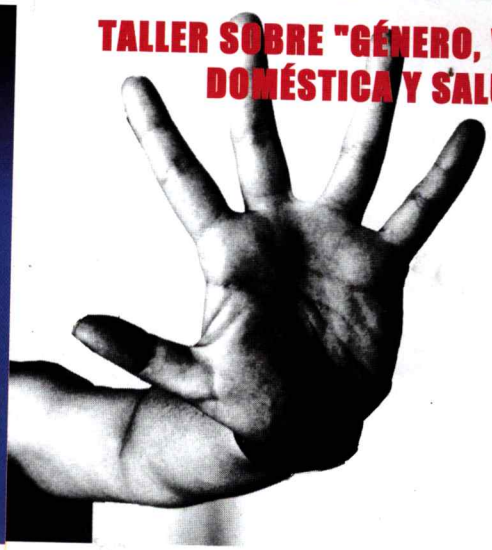
la ley N°17.514 y el Plan
la Violencia Doméstica
tivo, se dispone la interven-
la atención a la violencia
el Decreto del 27 de noviem-
ivo se establece la obligato-
o Servicios de Salud tanto
indar atención y asistencia a
ntes del sexo femenino que
de Violencia Doméstica. En
cional Prioritario de Salud,
do una Red de equipos de
eferentes de organizaciones
as. En noviembre de 2007 y
oración del Día Internacional
ia contra la Mujer, las institu-
red presentaron su trabajo a
uso en el Ministerio de Salud
e ellos.







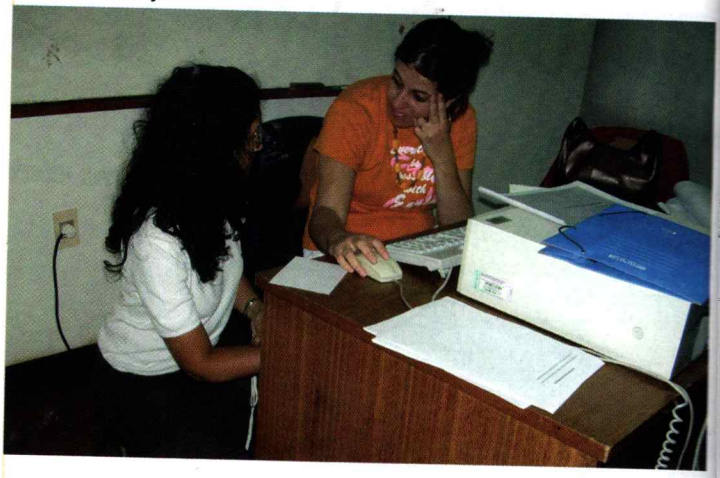
TALLER SOBRE "GÉNERO, VIOLENCIA DOMÉSTICA Y SALUD"



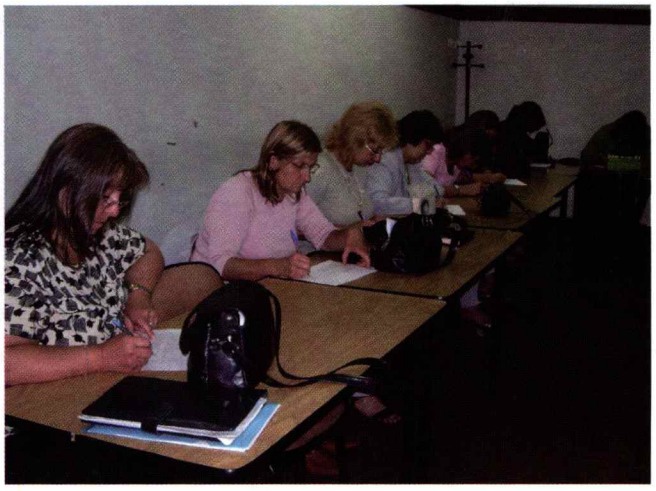
El 27 de noviembre de 2006, se promulga el Decreto sobre atención a la **violencia doméstica** hacia la mujer, donde se establece que la violencia sexual, física y psicológica hacia ellas es un grave problema de **SALUD PÚBLICA**. Por dicha razón, las instituciones de salud públicas y privadas deben prestar **ATENCIÓN Y ASISTENCIA** a las mujeres afectadas por este problema.

Para ello, el MSP elaboró una "Guía de Procedimientos" para el "Abordaje de Situaciones de Violencia Doméstica hacia la Mujer" y se encuentra desde el año pasado llevando adelante tareas de formación a personas referentes institucionales para trabajar en la temática. UTE, a través de la Sub Gerencia de Medicina Laboral, no se encuentra ajeno a este flagelo y por R- 07-1639 nombró a su equipo para participar de la Red de Equipos en Violencia Doméstica y Salud del Programa Nacional Prioritario de Salud, Mujer y Género del MSP. En este marco, se han venido realizando también tareas de formación y sensibilización a la interna de Medicina Laboral, de acompañamiento y seguimiento de casos y se desarrolló el primer taller piloto para algunas funcionarias de UTE.

Cabe destacar que la concreción de este taller fue producto de la iniciativa y del compromiso del compañero Juan Carlos Carámbula, quien ya en mayo del año 2007 y en conmemoración del Día Internacional de la Salud de la Mujer, había coordinado la realización de una charla sobre la salud de la mujer.



En diciembre del mismo año y en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, Carámbula propuso llevar adelante otra actividad para sus compañeras de la Gerencia Centro.



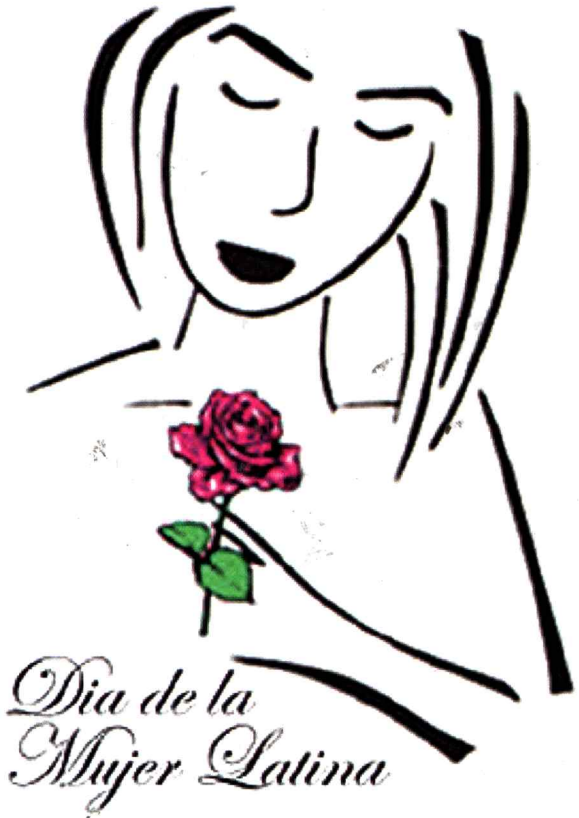
Fue en este contexto, que el pasado 19 de diciembre se desarrolló en Montevideo un taller dirigido a dichas funcionarias sobre Género, Violencia Doméstica y Salud. El mismo estuvo a cargo de las Dras. Rosa Palacios y Cristina Larrosa, y la Lic. en Psic. Valeria Vieyto y fue el primero de cuatro que se desarrollarán en el resto de las Gerencias del Interior.

La actividad fue evaluada por participantes y coordinadoras como mutuamente enriquecedora. Se logró un clima de apertura y calidez que posibilitó la interacción y participación de todas las asistentes, y que permite decir "Objetivo cumplido". Fue una experiencia que habilitó un espacio para pensarse cada una en sus roles, en sus vínculos y como decía alguna compañera en su devolución: "Nos abrió los ojos", "nos va a servir para nuestro relacionamiento futuro", "me di cuenta que no sólo existen los golpes sino que hay cosas más difíciles de apreciar y también es violencia",

"En estos talleres además de aprender, te ayudan a desarrollarte como mujer"...

Los próximos talleres sobre la temática serán realizados en las cuatro regionales del Interior del país y su difusión será oportunamente divulgada.

Por cualquier consulta referida a temas de Violencia Doméstica a partir de abril se pondrá en funcionamiento un correo en Outlook y un espacio en Intranet que contará con información sobre el tema.



Lic. Psic. Valeria Vieyto
G.S. Desarrollo de RR.HH.

BANCO DE PREVISION SOCIAL

Sistema nacional integrado de salud

comunicado para los trabajadores públicos

Trãnscribimos a continuación comunicado recibido del Banco de Previsión Social en atención de la entrada en vigencia del Sistema Nacional Integrado de Salud

A partir del 1° de marzo, se incorporaron al SNIS, los funcionarios de: Poder Judicial, Poder Legislativo, Instituto de Colonización, Ministerio de Salud Pública, empresas y entes públicos y banca oficial (se exceptúan pasantes, residentes y becarios).

ELECCIÓN DE MUTUALISTA, SEGURO INTEGRAL O ASSE.

El sistema da cobertura mutual al funcionario y a sus hijos menores, o mayores con discapacidad.
El funcionario tiene derecho a elegir una Mutualista, un Seguro Integral o ASSE. Seleccionada la misma, debe concurrir antes del 31/03/2008 a dicha Institución a afiliarse o a confirmar su afiliación si ya estuviese afiliado. De no hacerlo queda amparado por ASSE.

Para aquellos que no realizaron opción y son asignados a ASSE se abre un nuevo plazo de 90 días, donde se puede realizar dicha opción. Agotado el mismo, de no mediar modificación de la opción realizada en primera instancia, la misma quedará firme.

En caso de hijos menores de edad o mayores de 18 años con discapacidad, la opción siempre debe ser efectuada directamente en la Institución elegida.
De la misma manera se debe proceder para amparar con cuota bonificada a los hijos de 18 a 21 años.

Para la afiliación propia debe presentar cédula de identidad y hacerlo personalmente.

Para la afiliación de los hijos se debe presentar documentación que acredite tal extremo, partida de nacimiento, libreta de matrimonio, certificado de trámite de Legitimación Adoptiva expedido por el INAU, sentencia judicial de tutoría o curatela; debe presentar además el documento de identidad propio y de los hijos.

APORTACIÓN PERSONAL

Al igual que para los trabajadores privados ya incorporados al SNIS a los trabajadores públicos se les descontará:

El 4.5% a quienes presentaron la Declaración Jurada de NO tener hijos a cargo. Los funcionarios que no la presenten en tiempo tendrán el descuento del 6% aunque no tengan hijos.

El 6% a los funcionarios con hijos a cargo:

- Padres y Madres biológicos o adoptivos de menores de edad amparan obligatoriamente a sus hijos independientemente si conviven o no con los menores.
- Tutor o Curador.
- Padres y Madres de hijos mayores a 18 años con capacidades diferentes

Tienen la opción de aportar por el 6% y generar los beneficios correspondientes los padres políticos y concubinos para los hijos del esposo/a o concubino/a.

Los trabajadores que ganen menos de $ 4.437,50 o sea menos de 2,5 BPC (1 BPC=$ 1.775 a marzo 2008) tendrán un descuento de 3% en cualquier caso.

El aporte personal es obligatorio, salvo para los socios vitalicios de las mutualistas, mientras permanezcan en la misma; en ese caso no realizarán aporte. En caso de tener hijos menores o mayores con discapacidad aportarán el 3% y le dará el derecho a la cobertura médica.

NOTA IMPORTANTE:

En este proceso, cada persona elegirá con plena libertad la institución que considere le pueda asegurar los mejores niveles de atención y facilidades para el cuidado de su salud y de sus hijos.

En contraposición se ubica la práctica de ofrecer dinero a cambio de la afiliación mutual a determinada mutualista, lo cual distorsiona lo que debe ser una libre elección basada en la mejor atención.

Esta práctica está penada legalmente, y se contempla en la nueva normativa de Salud (Leyes 17.549 y 18.131) que prohíbe la intermediación lucrativa, promoción o publicidad, con la finalidad de captar socios para las instituciones de asistencia médica, entregando o prometiendo a cambio dinero u otra ventaja equivalente, a excepción de mejoras en las prestaciones asistenciales.

Los directores y administradores de las instituciones que ejecuten, faciliten, propicien o acepten tales actos, serán consideradas coautores del delito penado con hasta dos años de prisión.

A la vez el MSP o el BPS podrán aplicar multas de hasta 1.000 UR a las instituciones que se beneficien de estas conductas, y retener las transferencias por concepto de cuotas de afiliación al sistema. Asimismo pondrán en acción todos los mecanismos que garanticen el cumplimiento de la ley vigente y el derecho de cada persona, por lo cual se exhorta a los trabajadores a no aceptar dinero u otra ventaja equivalente al realizar la elección de la mutualista a la cual se afiliarán.

Por más información consultar en el propio organismo empleador o por el 0800 7647 de lunes a viernes de 8 a 20 hs. y 0800 4444 de lunes a viernes de 8 a 18 hs.

El 6% a los funcionarios con hijos a cargo:

- Padres y Madres biológicos o adoptivos de menores de edad amparan obligatoriamente a sus hijos independientemente si conviven o no con los menores.
- Tutor o Curador.
- Padres y Madres de hijos mayores a 18 años con capacidades diferentes

Tienen la opción de aportar por el 6% y generar los beneficios correspondientes los padres políticos y concubinos para los hijos del esposo/a o concubino/a.

Los trabajadores que ganen menos de $ 4.437,50 o sea menos de 2,5 BPC (1 BPC=$ 1.775 a marzo 2008) tendrán un descuento de 3% en cualquier caso.

El aporte personal es obligatorio, salvo para los socios vitalicios de las mutualistas, mientras permanezcan en la misma; en ese caso no realizarán aporte. En caso de tener hijos menores o mayores con discapacidad aportarán el 3% y le dará el derecho a la cobertura médica.

NOTA IMPORTANTE:

En este proceso, cada persona elegirá con plena libertad la institución que considere le pueda asegurar los mejores niveles de atención y facilidades para el cuidado de su salud y de sus hijos.

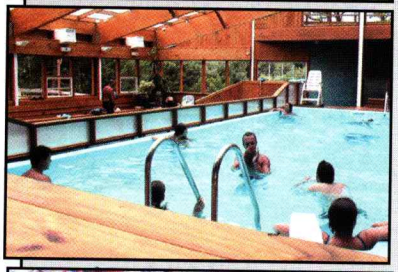
En contraposición se ubica la práctica de ofrecer dinero a cambio de la afiliación mutual a determinada mutualista, lo cual distorsiona lo que debe ser una libre elección basada en la mejor atención.

Esta práctica está penada legalmente, y se contempla en la nueva normativa de Salud (Leyes 17.549 y 18.131) que prohíbe la intermediación lucrativa, promoción o publicidad, con la finalidad de captar socios para las instituciones de asistencia médica, entregando o prometiendo a cambio dinero u otra ventaja equivalente, a excepción de mejoras en las prestaciones asistenciales.

Los directores y administradores de las instituciones que ejecuten, faciliten, propicien o acepten tales actos, serán consideradas coautores del delito penado con hasta dos años de prisión.

A la vez el MSP o el BPS podrán aplicar multas de hasta 1.000 UR a las instituciones que se beneficien de estas conductas, y retener las transferencias por concepto de cuotas de afiliación al sistema. Asimismo pondrán en acción todos los mecanismos que garanticen el cumplimiento de la ley vigente y el derecho de cada persona, por lo cual se exhorta a los trabajadores a no aceptar dinero u otra ventaja equivalente al realizar la elección de la mutualista a la cual se afiliarán.

Por más información consultar en el propio organismo empleador o por el 0800 7647 de lunes a viernes de 8 a 20 hs. y 0800 4444 de lunes a viernes de 8 a 18 hs.



PARQUE DE VACACIONES UTE - ANTEL

Promoción Baja Temporada 2008

En todas las tarifas de lunes a viernes 25 % de descuento

TARIFA DE FIN DE SEMANA:
Funcionario: Mínimo $250 - Máximo $590
Familiares fuera del núcleo íntimo: $676
Invitados: $820
PROMOCIÓN LUNES A VIERNES:
Funcionario: Mínimo $188 - Máximo $443
Familiares fuera del núcleo íntimo: $507
Invitados: $615

Promoción válida para alojamiento en apartamentos
Vigencia: hasta el 15 de noviembre
Menos: Feriados, paquetes comerciales, vacaciones de julio y septiembre

Consultas y reservas:
Hotel: Ruta 12 km 347.500
Teléono: (044) 30 000 Fax. (042) 24 435

Oficina Comercial Montevideo: Gral. Caraballo 1127
Teléfono: 200 30 10 **Fax**: 208 77 89

E mail: parquerecepcion@ute.com.uy
parquereservas@ute.com.uy
www.parquedevacaciones.com.uy

Atención: Nuevo plazo para ampararse al régimen de retiros voluntarios incentivados

Por R.08-202 del 21 de febrero de 2008, el Directorio de UTE dispuso un nuevo plazo para ampararse al Régimen de Retiros Voluntarios Incentivados aprobado por R.07-167, que se extiende hasta el 9 de abril de 2008 para la presentación de la renuncia.

Asimismo, se establece que se podrán amparar aquellos funcionarios que cumplan con los requisitos exigidos en la Reglamentación aprobada para el presente régimen que son:
- tener 58 o más años de edad al 31-12-2007
- haber computado 35 años de servicios a la fecha de aceptación de la renuncia.

Se mantiene la fecha de cese última que es el 9 de mayo de 2008.

Dpto. de Cuentas Personales – 200-08-04 – int.1329
Sgcia. Asuntos Laborales

Convenio con el Banco de Seguros del Estado

Recordamos que continúa vigente el convenio que permite acceder a beneficios sobre las pólizas contratadas en el BSE.

En particular, con respecto a las pólizas de automóviles, el Banco comunicó que para el grupo de Afinidad UTE mantiene la bonificación del 7% para el período 1/03/2008 – 28/02/2009.

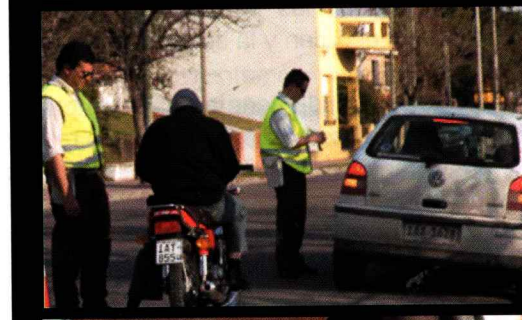
Información completa sobre este convenio se encuentra disponible en Intranet, accediendo a la página a través de: Recursos y Negocios Conexos – ABA - Gerencia de Sector Compras y Contratos – Seguros - Convenio BSE.

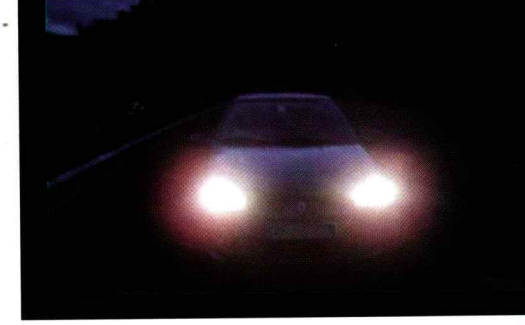
Por consultas, dirigirse a la casilla de correo: seguros@ute.com.uy, o al interno 1639.

Dpto. de Seguros
Gcia. Sector Compras y Contratos

"EN EL TRÁNSITO..., VOS SOS PARTE DE LA SOLUCIÓN"

CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN SOCIAL – UNASEV 2008 – 2012





Como ya comentábamos en la edición anterior de *Somos*, la ley 18.113 de mayo de 2007 dio origen a la creación de la UNASEV (Unidad Nacional de Seguridad Vial). Seis meses más tarde le seguiría la ley 18.191 de "Tránsito y Seguridad Vial en el territorio nacional" la cual resumíamos en el número 46.

UNASEV está desarrollando una Campaña de Comunicación Social cuyos objetivos generales son:

- generar la conciencia social del rol que cada ciudadano y cada institución social pública o privada tienen para contribuir a solucionar el problema de la siniestralidad vial;
- contribuir a generar un cambio de la cultura vial del país.

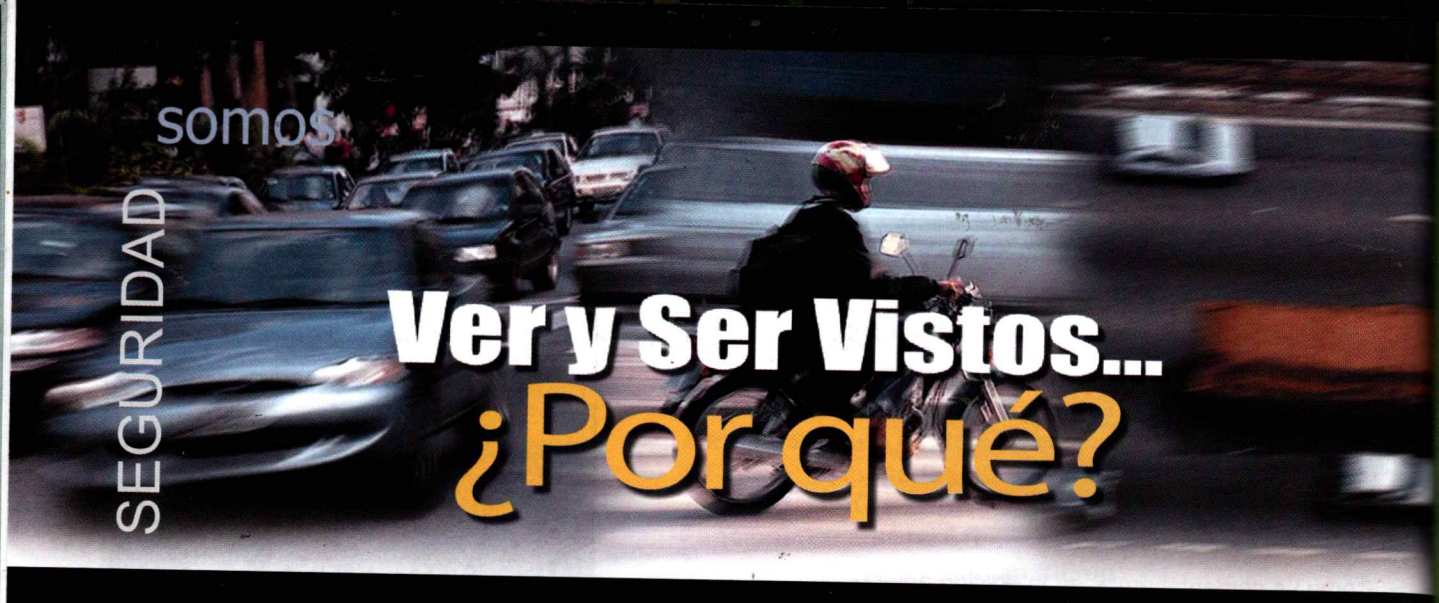
Los objetivos específicos son:

- promover conductas en el tránsito sustentadas en los valores de preservación de la vida y la convivencia social basada en derechos y obligaciones;
- promover el cumplimiento de las leyes de tránsito unificadas en todo el territorio nacional;
- asignar al ciudadano su responsabilidad como actor fundamental en el incremento en la seguridad vial del país;
- promover la UNASEV como ente regulador central de la política nacional de tránsito.

A efectos que toda campaña publicitaria, tanto interna a los organismos como de difusión pública, cumpla con los objetivos reseñados, UNASEV tiene que tener conocimiento de la misma para que se encuentre dentro del marco trazado por la Unidad.

Recomendamos a las Unidades de UTE con flota a cargo que comiencen una progresiva campaña de difusión y concientización en el uso de los elementos de seguridad que se establecen en la Ley en forma obligatoria. En particular, la Ley 18.191 en sus artículos 30 y 31, establece la **obligatoriedad del uso del cinturón de seguridad tanto en asientos delanteros como traseros de los vehículos y el uso de las luces cortas de forma permanente**, en "todas las vías públicas del país ubicadas en zonas urbanas, suburbanas y rurales, incluidas las vías privadas libradas al uso público y las vías y espacios privados abiertos parcialmente al público".

A medida que recibamos noticias referidas a la Campaña las iremos difundiendo a través de *Somos*, de los mensajes corporativos y de la página de Intranet de la Subgerencia de Transporte.

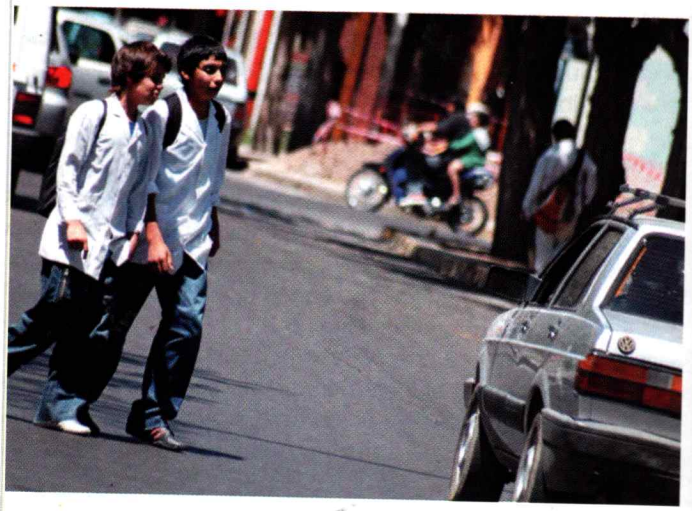


Ver y Ser Vistos... ¿Por qué?

Ley 18191 - Artículo 30.- Es obligatorio para todo vehículo automotor que circule dentro del ámbito de aplicación de la presente ley (artículo 4º), el uso de los proyectores de luz baja (luces cortas) encendidos en forma permanente.

En relación a lo que se establece en la Ley Nº. 18191 sobre la obligatoriedad para todo vehículo automotor que circule por calles, caminos o carreteras, de llevar encendidas las luces cortas en forma permanente, entendemos que en primer lugar se pone en práctica el principal fin de esta ley, establecido en su artículo Nº. 2 y es el de "proteger la vida humana y la integridad psicofísica de las personas y contribuir a la preservación del orden y la seguridad públicos".

Esta medida sin duda tiene además un principio de solidaridad que los uruguayos debemos rescatar, en muchos órdenes de la vida, pero en especial a la hora de ser actores del tránsito. Por lo cual de acuerdo a la problemática existente acerca de la morbimortalidad en los siniestros de tránsito y la necesidad de extremar la utilización de nuevos recursos para proteger a los usuarios de la vía pública, se hace imprescindible que apliquemos el concepto de "ver y ser vistos".



En relación específicamente al planteo puntual del uso obligatorio de luces cortas, la Organización Mundial de la Salud en su Informe 2004 sobre prevención de los traumatismos causados por el tránsito, establece en su Recomendación Nº. 5 sobre las medidas para prevenir los choques en la vía pública, "- obligación de que los vehículos de dos ruedas lleven luces de conducción diurnas (también se debe considerar la utilización de luces diurnas en los vehículos de cuatro ruedas)".

Según afirmación de la OMS "aunque en muchos países no es obligatorio, llevar encendidas las luces de circulación durante el día reduce la incidencia de choques diurnos en un 10% - 15%. Un estudio mostró que esta medida reduce en un 12% los choques, en un 20% las lesiones y en un 25% las defunciones.

Según estudios realizados en Europa, EEUU y otros países tanto a nivel de los Estados como importantes instituciones privadas, las luces de circulación diurnas redujeron la incidencia de choques en 10% - 29% en Malasia, un 13% en los Estados Unidos, un 15% en Singapur y un 10% en Europa. Ya son más de 20 países en el mundo que han tomado esta medida de seguridad, entre los que se encuentra Uruguay.

Porque usar luces encendidas durante todo el recorrido del vehículo durante las 24 horas, aumenta la visibilidad y reduce el riesgo, evita atropello de personas, nos permite advertir mucho antes maniobras que realizan otros conductores, como el adelantamiento, diferencia claramente el vehículo estacionado del que viene circulando, etc. En las ciudades hay sombras que producen los edificios y los árboles, las cuales generan un contraste con los vehículos, con el brillo de las luces lo evitamos, permitiendo una uniformidad constante ante la luminosidad cambiante.

Afirmaciones realizadas por el CETU - Centro de Estudio del Tránsito en Uruguay - desde el punto de vista psicológico nos indican que "la capacidad de reacción es muy distinta cuando existen estímulos visuales", destacando que el sentido de la vista es por donde se percibe, la realidad, y una vez que ingresan los datos, lo decodificamos e interpretamos".

También se debe de tener presente que la visión sufre trastornos, cansancio y luego ante un siniestro de tránsito es bastante común escuchar "no lo vi, venir".

Por lo tanto nos preguntamos si el alto índice de siniestros de tránsito (70% en zonas urbanas) no refleja una situación de inseguridad en la vía pública, donde mueren y se lesionan una gran cantidad de uruguayos.

Donde se hace imperioso que bajo los objetivos de la UNASEV en cuanto a la coordinación y articulación de las políticas nacionales de seguridad vial, comprometamos la participación de toda la comunidad, bajo el eslogan de que en el tránsito..."vos sos parte de la solución". Por esta razón, más del 70% de los uruguayos hemos empezado a ser parte de la solución y utilizamos los diferentes elementos de seguridad, para ayudarnos y cuidarnos entre todos.

Omar Rodríguez Velazco
Director Unidad Nacional de Seguridad Vial

El Gas

Primeras formas de iluminación del viejo Montevideo

Poco más de un año ha corrido desde el triunfo de la revolución de Flores en 1865, cuando gracias a un nuevo contrato entre el Poder Ejecutivo y la Empresa de Gas, la ciudad de Montevideo mejoró el alumbrado público en una forma que guardaba relación con la era de progreso recién abierta para la República, con aquella victoria.

En 1866, todavía, la iluminación de la capital -reducido su perímetro a la Ciudad Vieja y a la Nueva Ciudad, que terminaba en la calle Ejido, pues no contaban ni el Cordón ni la Aguada- se realizaba con 493 faroles de gas y 477 de aceite de potro.

Por el renovado contrato cuya duración se fijaba en quince años "debía quedar completamente iluminada, al precio de cuatro pesos por farol, la Ciudad Vieja en términos de seis meses, la Nueva en doce, y el radio hasta el Paso del Molino y la Villa de la Unión, en cuarenta y ocho.

La Comisión Auxiliar de la Unión, que no se resignaba a esperar semi a oscuras los cuatro años del plazo, llamó a propuestas, el 4 de julio del mismo año, 1866, para la colocación de 80 faroles "con reverberos de cuatro picos y cada pico con el resplandor correspondiente", alimentados con aceite fino. Por separado, además, se oirían propuestas para alumbrar el pueblo a kerosene.

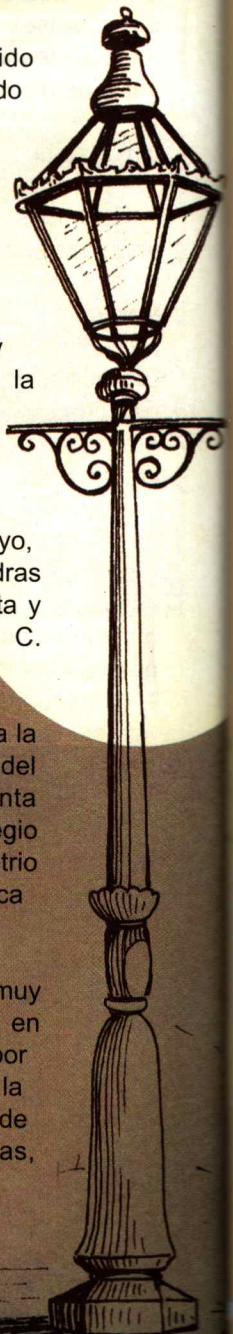
Montevideo pudo haber tenido la anticipación del nuevo sistema de alumbrado en el Río de la Plata -conforme posee la prelación de la luz eléctrica- si graves sucesos políticos no hubiesen obstaculizado el establecimiento del servicio de gas.

La primer iniciativa en ese sentido remonta al mes de abril de 1852, cuando los señores Isola (Demetrio y Aquiles), gestionaron ante el Poder Ejecutivo la concesión exclusiva para explotar el sistema de alumbrado público y particular, por medio del gas.

Su privilegio debía durar quince años y a cambio de las ventajas que la explotación pudiera reportarles, se comprometían a servir gratuitamente -por tiempo que debía acordarse- el alumbrado del perímetro que delimitaban las calles 25 de Mayo, Rincón, Zabala y Juncal, y las cuadras traviesas incluidas de Misiones, Treinta y Tres, Ituzaingó, Cámaras (Juan C. Gómez) y Cerro (Bartolomé Mitre).

Una sociedad por acciones respaldaba la iniciativa y la aceptación por parte del gobierno era descontada con tanta certeza, que antes de que el privilegio estuviese legalmente obtenido Demetrio Isola se embarcó para Europa en busca del equipo de maquinas necesarias.

El sistema de producción de gas era muy distinto del actual, desde luego, pues en vez de extraerse la mezcla química por destilación del carbón, se obtenía por la destilación en recipientes cerrados, de toda clase de materias orgánicas, principalmente grasas.



La falta de hulla y el precio de la que debía traerse de Inglaterra, explicaba la preferencia acordada a un método industrial reconocidamente inferior al usado en las naciones del Viejo Mundo, pero de particular adaptación al sitio.

Aquí abundaban -hasta por demás- los residuos orgánicos, constituidos por todos los desperdicios de los mataderos, graserías y salazones, y cantidad de animales muertos, que podían alimentar los cilindros donde se generaba el hidrógeno y el carbono constitutivos de la luminosa mezcla.

La usina se estableció en la parte norte de la ciudad, sobre la bahía, más o menos entre las calles Arapey (Río Branco) y Río Negro, y las oficinas de dirección en la calle Uruguay N° 45, donde se vendían aparatos, adornos, etc., para las instalaciones domiciliarias.
En mayo del 53 el buque inglés "Prepontis" condujo las últimas maquinarias y enseres.

Por esos días "el zanjeado" llegaba a la altura de Juncal, en la calle 25 de Mayo, estaban tiradas las líneas por donde irían los caños y muchas "casas de trato" tenían solicitados los nuevos servicios de alumbrado.

El 17 de julio se realizaron, con buen éxito, los últimos ensayos...Pero después de la elección de Pereira en 1856, un acontecimiento fatal vino a herir de muerte la progresista iniciativa de los hermanos Isola.

En marzo de 1857 la capital fue invadida por la fiebre amarilla, que introdujo un barco proveniente de Brasil.

El día 3, un hombre de mar, italiano, Juan Demiano, fallecía -el primero- víctima de una enfermedad que los médicos, unos no acertaban a diagnosticar y otros se empeñaban en ocultar el verdadero diagnóstico.

Desde aquella fecha hasta la última defunción por la fiebre registrada el 25 de junio...el número de muertos, conforme una deficiente estadística policial, alcanzó a 888.

Ignorado, entonces, el origen de la fiebre amarilla, cundió en la población montevideana la idea de que la misteriosa epidemia debía provenir del gas del alumbrado o tal vez de los residuos venenosos acumulados en el tanque del gasómetro de la usina, situada tan en el centro de la población.

Nadie, una vez que la sospecha tomó vuelo, quiso saber nada del gas, y no sólo se cerraron los picos sino que cantidad de suscriptores se apresuraron a hacer cortar de inmediato las respectivas cañerías.

Concluida la peste, el resquemor y las sospechas persistieron mucho tiempo, llevando a la empresa al borde de la completa ruina, y sólo algunas calles de la

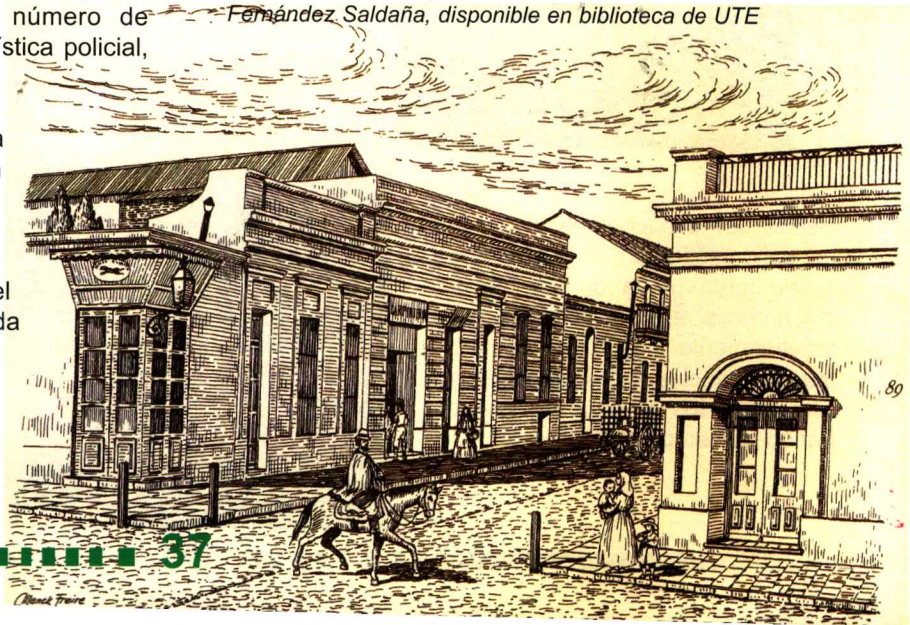
Ciudad Vieja seguían alumbradas a gas.
Pero la deficiencia de los faroles de aceite era tal y tanto el contraste entre ambos sistemas de iluminación, que se procuró el modo de restablecer un servicio realmente imprescindible, una vez conocidas sus ventajas.

La empresa y el gobierno pudieron ponerse de acuerdo. Aquella obtenía una prórroga de veinte años en su monopolio para resarcirse de los perjuicios que se le habían ocasionado, comprometiéndose, en cambio, a trasladar la usina a la costa sur y a usar en la producción del gas solamente carbón de piedra.
Según cláusulas del viejo contrato el cobro del impuesto de alumbrado lo seguiría efectuando la compañía concesionaria.

Una nueva usina fue edificada en el extremo de la calle Florida, donde aún existe, con su característica torre, su reloj y la divisa en latín "Ex fumo dare lucem", del "Humo hacer la luz".
Y así queda bosquejada la historia del alumbrado a gas en Montevideo en una mitad cuando menos, y en el período más interesante.

Ricardo Rodríguez
G.D. Económico Financiera

Extraído de "Historias del viejo Montevideo", de José María Fernández Saldaña, disponible en biblioteca de UTE



BURUNDANGA

la droga hipnótica

Actúa sobre tu voluntad y memoria

Es un consejo común y sabio decirle a nuestros hijos: "No le aceptes nada a extraños". Pero hoy en día puede ser una precaución generalizada entre los adultos a causa de la burundanga.

Usada por delincuentes, la burundanga o escopolamina está irremediablemente unida al lado oscuro del hombre, es una sustancia que prácticamente hipnotiza a las víctimas dejándolas indefensas y cuyo uso entre los criminales está en franco aumento.

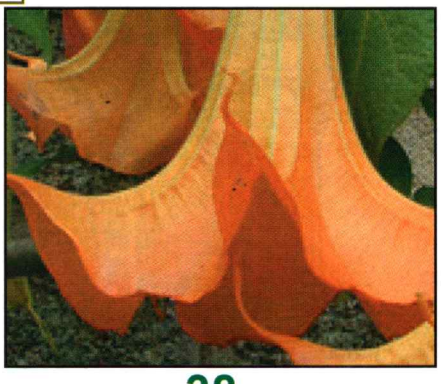
Usualmente, no tiene un sabor u olor característico, se mezcla con bebidas o comidas cotidianas y se suministra a potenciales víctimas.

A continuación transcribo información obtenida en Internet en la dirección:
http://www.rotary4890.org.ar/es/burundanga.htm

Escopolamina o Burundanga

¿Qué es la Burundanga o Escopolamina?

- Una sustancia que tiene el poder de suprimir la voluntad de las personas.
- Además, hace perder la memoria de todo lo que sucede durante el tiempo que dura su efecto.
- Se obtiene de un árbol nativo de Centro América, denominado BRUGMANSIA o BELLADONA. Se asimila al solo contacto con el cuerpo.
- En Colombia se la conoce como cacao, sabanero o borrachero.



La alteración de esta droga con otros fármacos

- De ella se extrae una droga llamada atropina que tiene varios usos en la medicina clásica, es de uso delicado y se vende bajo prescripción médica.
- Investigadores aseguran que esta droga ha sido alterada y/o manipulada con otras drogas para producir este efecto de automatismo.

Efectos

- Tan pronto la escopolamina ingresa al cuerpo tiene efecto inmediato el que dura de 1 a 2 horas, y se va eliminando muy lentamente.
- La víctima entra en un estado de pasividad y en una actitud "complaciente" que aprovecha el delincuente para robarle e inducirle a realizar acciones que pueden lesionarle física, moral o económicamente.

¿Dónde puede estar la Escopolamina?

- En dulces, gaseosas, licores, perfumes, papel, billetes, etc.

¿Cómo actúan los delincuentes?

- La burundanga es la droga FAVORITA para los delincuentes, porque altera el funcionamiento cerebral en sólo 2 minutos.
- Por lo general los delincuentes suministran la burundanga a víctimas que han consumido bebidas alcohólicas. Por ello, las Emergencias de los hospitales no pueden determinar qué sustancia causa la intoxicación.
- La víctima, mentalmente indefensa, es presa ideal para abusar físicamente de ella o robarle a voluntad.
- Generalmente son pequeñas organizaciones formadas por más de tres delincuentes encargados de seleccionar a la víctima para confundirla, drogarla, robarla, etc.

¿Cómo lo hacen?

- Los delincuentes hacen inhalar la burundanga mostrándoles un libro, cartera, pañuelo, que una vez abierto deja escapar el polvillo de la droga que es inhalado por la victima.
- Cuidado con los taxistas que hábilmente sacuden franelas dentro del vehículo.
- Cuidado con aquellos (as) amigos (as) que se acercan para entablar conversación en el bus y/o paradas.

Vías de absorción

- Es factible el ingreso por vía inhalatoria a través de cigarrillo o por la piel con la aplicación de linimentos.

- En dosis muy altas causa convulsiones, depresión severa, coma y aún la muerte.

RECOMENDACIONES

- No aceptar (no tocar) papeles u hojas volantes de desconocidos en la calle o en el vehículo.
- No aceptar ningún tipo de bebida, dulces, cigarrillos de desconocidos en algún evento social o bar.
- No dejar la botella o vaso de licor abandonados.
- Cuidarse de personas aparentemente inofensivas que se acercan pidiendo caridad, o fingiendo ser analfabetos para que se les lea una dirección.
- Si en el lapso de 1 minuto sospecha de haber sido drogado y se está acorralado, se puede simular un desmayo y fingir convulsionar, para asustar al delincuente por haber recibido un exceso de droga y hacerlo desistir.
- Pedir auxilio inmediatamente. **Luego no recordará nada.**
- Instruir a familiares y empleados de no abrir la puerta a supuestos grupos religiosos, vendedores, empleados de servicios de agua, electricidad, sin confirmar identidad. Las víctimas favoritas son los ancianos, niños y empleadas domésticas.
- No aceptar pañuelos de extraños con pretextos de que la cara o ropa están manchados.
- No entablar conversaciones con extraños cuando se está haciendo cola en el banco.
- No aceptar demostraciones de productos (inhalación de perfumes) que se suelen vender en la calle o fuera de Centros Comerciales.

Nadie está fuera del peligro de la BURUNDANGA.

Manténgase alerta

Distribuya esta información

- Es bueno divulgar esta información, a familiares y amigos y recordar que todos podemos ser víctimas.

La seguridad es asunto común

Espero haber despertado la atención sobre este tema y en Internet se puede obtener muy buena información al respecto.

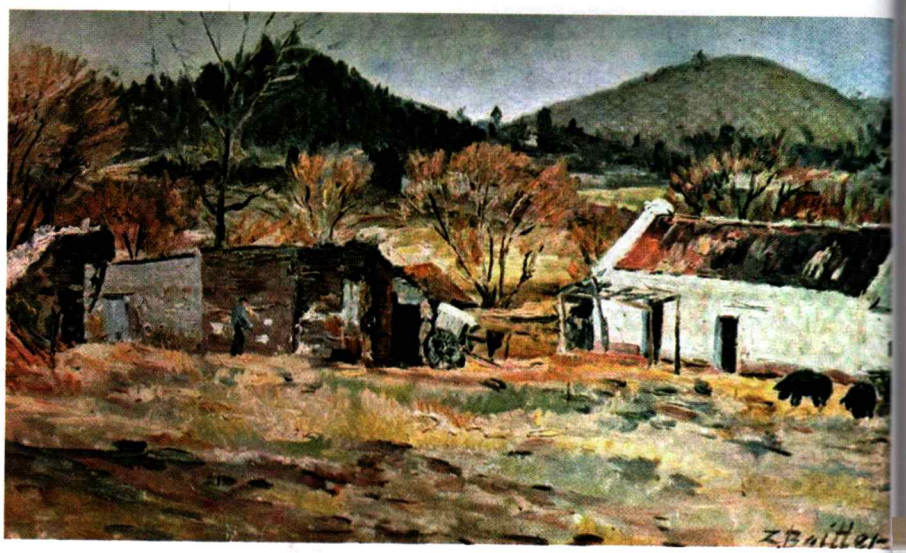
A/P Ricardo PICASSO
Administrador del Sistema GDC Web

Historias contadas...

Zoma Baitler

el pintor paisajista

Desde que comencé a escribir para la revista *"Somos"*, siento como que estoy desenredando una madeja, conociendo de a poco historias que forman un hilo conductor que me lleva al pasado y me permite descubrir a personas que hicieron mucho por construir los cimientos en los cuales hoy nos sustentamos. Éste es el caso del pintor Zoma Baitler.



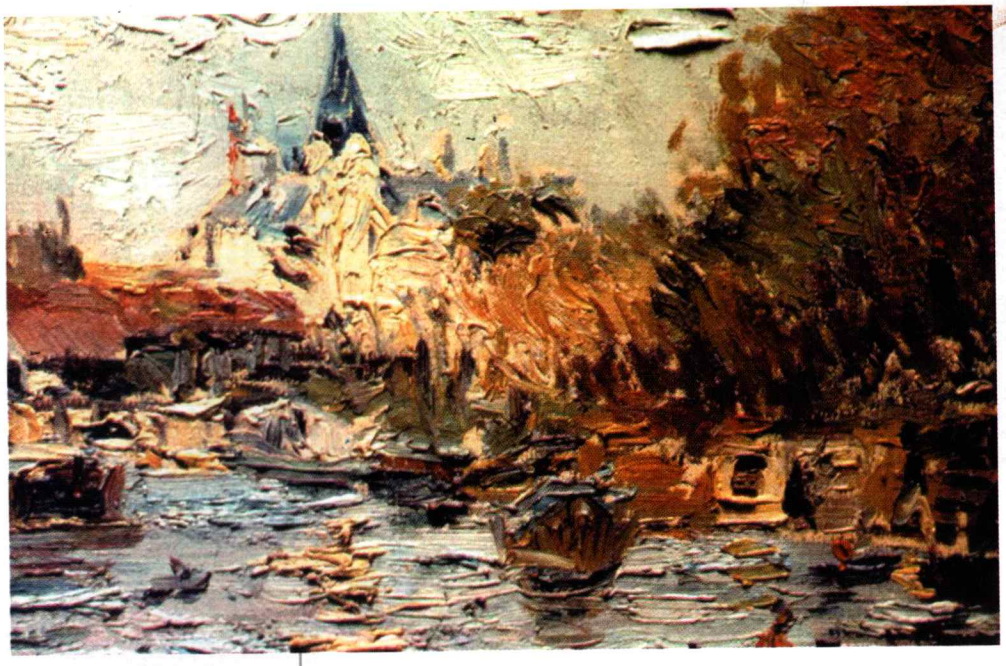
Cuando hice el reportaje a Alceu Ribeiro, por estas fechas declarado ciudadano ilustre de nuestro país, él me dio el dato de que el pintor que estuvo a cargo del control de la ejecución de su obra por parte de UTE fue Zoma Baitler. Mi sorpresa fue grande al saber que era por esa época (1949) funcionario de UTE. Comencé mi investigación sobre él, primeramente en su foja personal; luego completándola, entrevistando a sus nietos, Luis y Héctor Baitler. A ellos me dirigí para conocer un poco más sobre su vida y pasaje por la Empresa.

Aunque, para ser sincera debería decir que ya lo conocía. Desde niña, siempre me llamaron la atención las pinturas que alhajaban el Parque de Vacaciones. Cómo alguien podía dejar en una tela, esos paisajes serranos tan queridos a mi niñez. Me divertía hacer el juego de mirar sus obras y luego por alguna de las tantas ventanas del Parque, encontrar con sorpresa ese mismo paisaje. Siempre fui curiosa y grabé en mi retina su firma, sobre todo el nombre "Zoma", que me resultaba tan extraño y ajeno... Nunca imaginé que años más tarde iba a tener el privilegio de hacer una nota sobre su obra.

Ingresó a UTE en el año 1943 en Asuntos Legales, aunque ya en el año 1946 pasa a "Arquitectura" como Dibujante, Decorador. Su foja de servicio está plagada de notas de felicitación por parte de los distintos Directorios de la Empresa, cada vez que era uno de los ganadores de los distintos Salones Nacionales de Bellas Artes. Por cierto fue de los pintores que más premios en Salones Nacionales y Municipales ha ganado; además fue seleccionado para exponer sus cuadros en el Salón de Otoño de París. Sus obras forman parte del acervo tanto de UTE como de ANTEL (en esos años formaban una única empresa) y por supuesto de su querido Parque de Vacaciones.

Me contaba Héctor su nieto, que gracias a la amistad que lo unía con el Ingeniero Mauri, por esa época Director de UTE y uno de los pilares fundamentales en llevar a la realidad la construcción de ese sueño que era la colonia de vacaciones para funcionarios; éste lo designó como paisajista en el recién formado Parque de Vacaciones. En aquellos años era común que los artistas plásticos fueran quienes diseñaran los jardines tanto para los parques públicos como para residencias

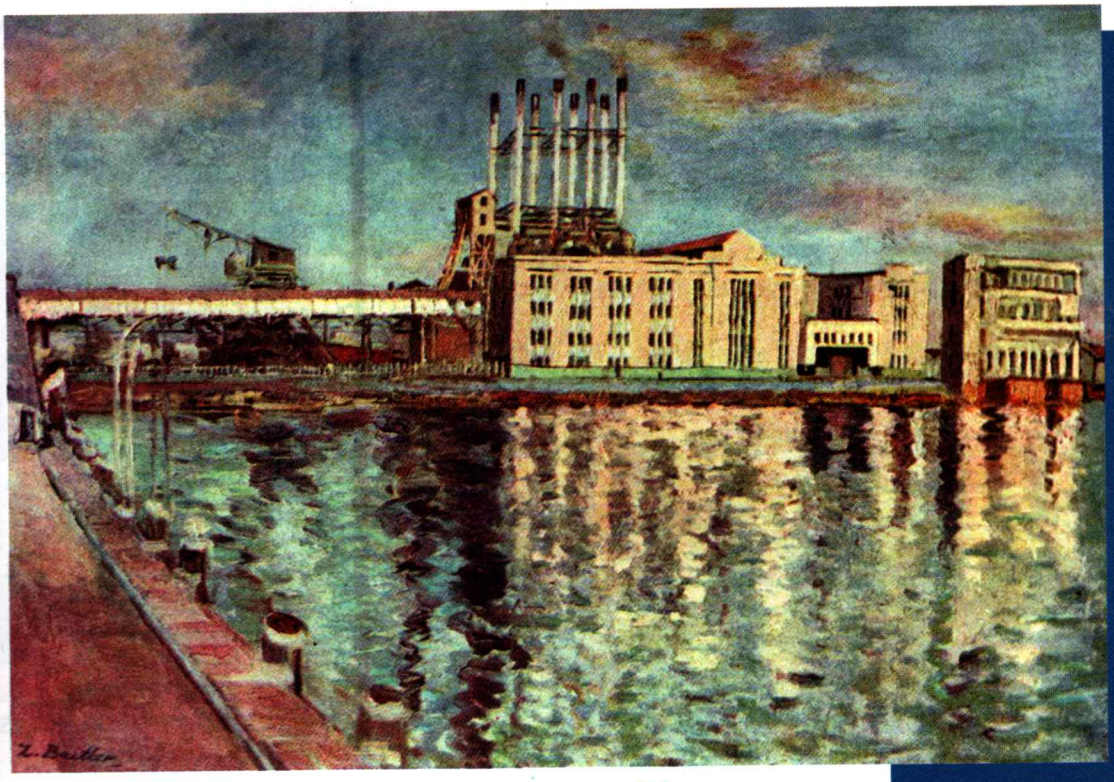
privadas ya que no existía formación específica para tales fines. Los lunes temprano Zoma, iba a Minas para retornar los viernes, dedicándose en la semana a diseñar los jardines que hoy podemos disfrutar en nuestro querido Parque.



Seguro ya visualizaba en aquellos cerros inhóspitos y pedregosos, el maravilloso paisaje formado por las distintas especies de árboles que hoy podemos observar por los distintos miradores, en todo su esplendor cada cambio de estación. Supongo que de él diríamos que fue un hombre con visión…

Zoma nació en Lituania en 1908, instalándose en Montevideo en 1927, donde más tarde se vincula al taller Torres García, manteniendo una fuerte relación tanto con la familia Torres, como con los alumnos del taller. Ganó premios en varios de los salones oficiales uruguayos, donde participa junto a artistas de la talla de Cúneo, Torres García y Figari.

Ingresa a UTE en el año 1943, jubilándose en el año 1976, dejando un importante acerbo en poder de la Empresa, entre el cual se destaca entre otros la pintura de la bahía de Montevideo donde se ve a lo lejos la Central Batlle, que hoy podemos observar en el Centro de Capacitación Técnica de Leguizamón.
Los invito también a descubrir su obra en su próxima visita al Parque junto a su familia…



Sandra Bottero Martín
sbottero@ute.com.uy
Auditoría Interna

QUE EL INVIERNO NO NOS ENCUENTRE DESPREVENIDOS

Las personas y las organizaciones necesitan comunicarse para mantener vivos los vínculos que las hermanan, por eso una vez más solicitamos un espacio en la Revista *Somos*, para dar cuenta de las actividades del Grupo Amigo de los Niños.

A fines del año 2007, el Grupo festejó los 10 años ininterrumpidos de actividades, las que se fueron acrecentado en la medida que fuimos logrando metas. En la oportunidad, hicimos una gran fiesta con más de 130 niños de Hogares del INAU en AUTE. Llevamos payasos, pelotero, un coro que interpretó canciones infantiles, una gran merienda y una torta gigante con 10 velas que soplamos con nuestros amigos los NIÑOS... Fue una Gran Fiesta llena de regalos para los más chicos, y para nosotros, los que somos parte del Grupo, ya que disfrutamos como niños y quedamos más felices que ellos.

Allí sentimos que el compromiso aumentaba, la motivación se multiplicó... nos comprometimos entre nosotros en seguir a más...

Y el 6 de enero, Día de Reyes estábamos otra vez en la calle con el vehículo que Directorio nos proporciona, llegando a más de 600 niños, siempre de Hogares del INAU, entregando juguetes, ropa, material didáctico, electrodomésticos y todos los objetos que USTEDES NOS TRAEN.

Una cosa tiene que quedar clara, en la UTE de hoy todos ejercemos un voluntariado libre, solidario y generoso que nos llena de orgullo. Con el paso de las adversidades que hemos vivido en el país, nuestra gente cada día se siente más cerca de los más necesitados, por eso nuestro depósito siempre está lleno de las bolsas que nos traen y con la misma fluidez que entran salen, en forma prolija, limpia, cuidada, con manos que tratan los objetos con amor para llegar a las manos de los niños. El 6 de enero se visitaron 14 instituciones que recibieron todo lo que teníamos en el depósito... preparado como "regalos"...

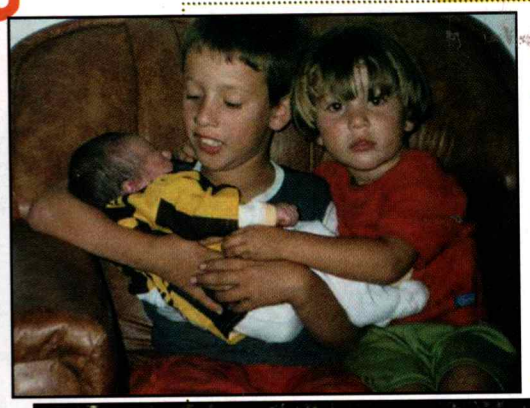
Por lo tanto, estamos a cero, el depósito está vacío. Tenemos que "Volver a Empezar..." a recoger ropa, zapatos, abrigos, el invierno está próximo, el año pasado las inundaciones fueron crueles, pero estábamos preparados para colaborar... Una vez más el pedido... sin ustedes no somos nada y no podríamos ayudar a tanta gente.

ES MOMENTO DE HACER LIMPIEZA EN EL PLACARD, Tenemos muchos objetivos para cumplir este año, pero sólo con la ayuda de todos los compañeros. Los invitamos a ser parte del Grupo, cada uno desde el lugar que elija. Necesitamos manos, corazones, ganas de hacer... gente que sienta placer en DAR.

Una vez más en nombre de todos los niños que tenemos el placer de querer y frecuentar ¡¡mil gracias!!... Reciban el abrazo cálido que ellos siempre nos regalan...

GRUPO AMIGO DE LOS NIÑOS

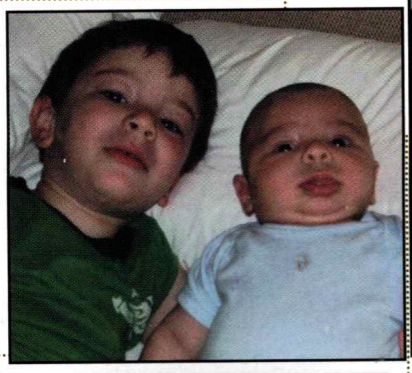
Victoria, nieta de Carlos Batista, nos presenta a su hermana Julieta.



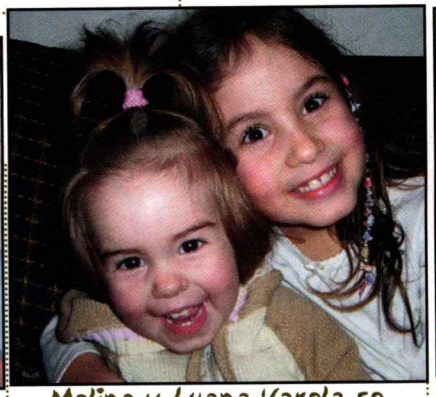
Facundo y Gonzalo Costa, presentan a su primo Ulises, y dicen que es "Un manya más"...

Samira (19 meses), nieta de Ramón Mederos y Elena Resmini empezó el Jardín, y parece que le gusta mucho ir a la escuelita y jugar con otros amiguitos.

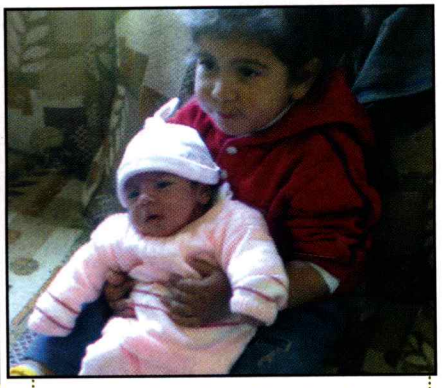
Marcos de 7 Y Nehuén de 5 años saludan a Ana su mamá.



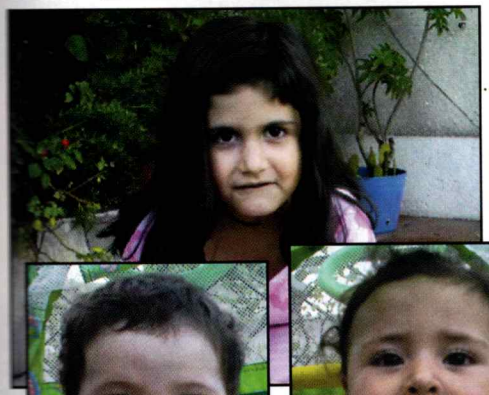
Franco Bartesaghi presenta a su hermano Marco.



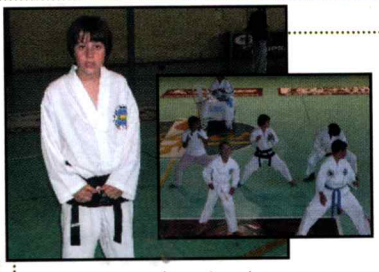
Melina y Luana Varela se presentan para que los amigos de Somos las conozcamos.



María Pía (2 años), nieta de Gustavo Ferdinand, nos presenta su hermanita María Belén.



Ángela Fernanda Buela, presenta a sus sobrinos Agustina y Martín.



Una pasión por el taek-won-do que está dando sus frutos

Víctor Rodríguez tiene 11 años y es hijo de Yamandú Rodríguez quien trabaja en la Oficina Comercial Pando como Encargado Técnico Comercial.

Víctor sintió gran pasión por el Taek-Won-Do desde muy pequeño, al punto que dejó de realizar otros deportes como el fútbol. Entrenó con mucha dedicación, tres veces por semana, participando en varios torneos donde se fue forjando su personalidad hasta lograr finalmente el cinturón negro, mucho tiempo anhelado.

Por estos días se encuentra en plena preparación, porque en noviembre de 2008 va a participar, en esta disciplina, en el mundial que se va a realizar en la ciudad de Maldonado.

Mucha suerte Víctor.

Felicitaciones
por el nacimiento de...

AGUSTINA
papás: Jennifer y Milton
abuelos: Gabriela y Freddy
Buela 15/06/06

DANTE
papás: Flavia y Rafael
abuela: Elizabeth Alonso
14/04/07

ANDREINA
papás: Andrea y Roberto
Martínez 02/10/07

JULIETA
papás: Laura y Fabián
abuelos: Mari y Carlos Batista
08/02/08

FRANCO
papás: Estela y Pablo
abuelo: Walter Cancela
30/05/07

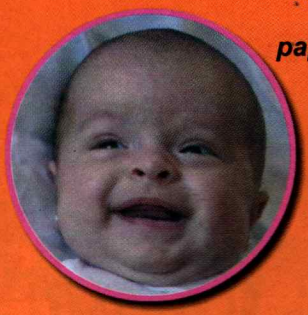
IGNACIO
papás: Adriana Leizagoyen y
Pablo Lluberas
05/10/07

LORENZO
papás: Mónica Gastaldi
y Javier 04/07/07

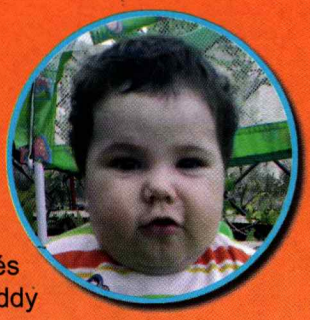
MATEO
papás: Carina Pereira y
Walter Cedrés
09/07/07

MARCO
papás: Gabriela Bonessi y
Raúl Bartesaghi
07/12/07

JULIETA
papás: Beatriz González
y Gustavo Schiavo
29/08/07

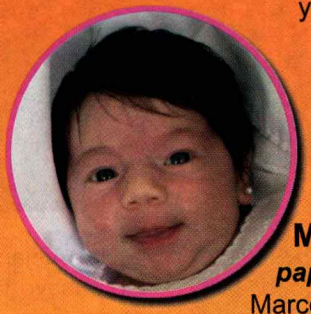


LUCÍA
papás: Susana Masoller y Carlos 01/12/07

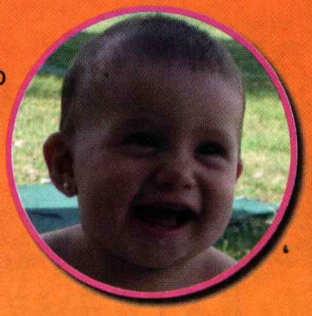


MARTÍN
papás: Victoria y Andrés
abuelos: Gabriela y Freddy Buela 28/05/07

RAMIRO
papás: Tamara Goloubintseff y Yamandú 02/11/07



MANUELA
papás: Arily Colombatto y Gustavo 13/07/07



MARÍA CLARA
papás: María Paula y Marcelo Casella 17/01/08

SANTIAGO
papás: Andrea y Pablo Rodríguez 27/08/07

MORENA
papás: Beatriz y Fernando
abuela: Mary Olivera 22/12/07

ROBERTO
papás: Ana y Roberto
abuelos: Yadys Rondoni y Roberto Camejo 26/10/07

ULISES
papás: Carina y Rodrigo
tío: Carlos Costa 16/12/07

MARÍA PÍA
papás: Ana Karen y Andrés Fulco 12/09/07

VALENTINA
papás: Andrea y Ángel
abuelos: Alba Martínez y Omar Giménez 16/11/07

Carnaval

Carnavales en Artigas

Alejandro Gómez *de Atención personalizada RRHH, es oriundo de Artigas y regresa a su ciudad natal todos los años para el Carnaval. Hace dos años toca un instrumento llamado "el chacoalho", una especie de maraca grande hecha con chapitas, en la escola de samba "Barrio Rampla".*

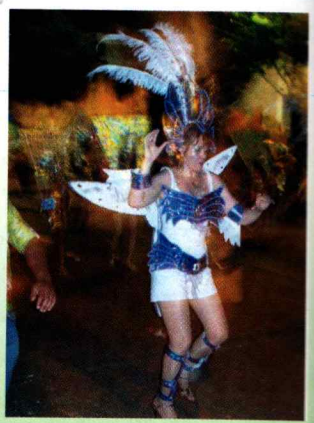
Fue toda una sorpresa para mi conocer, gracias a Alejandro, el Carnaval de Artigas desde adentro. Su fama ya ha trascendido fronteras. El año pasado fue trasmitido por VTV y contó con la presencia de periodistas de distintas partes del mundo, como ser Japón, EEUU y Brasil, por supuesto. El Carnaval de frontera es muy parecido al de Río de Janeiro, tanto que parte del vestuario que utilizan, por ejemplo las plumas, son las que utilizaron en años anteriores en el Carnaval carioca.

La escola "Barrio Rampla" es "bi campeona", fue ganadora dos años consecutivos (los últimos dos), nos cuenta orgulloso Alejandro. Compite en la categoría especial, para eso debe contar con más de mil personas y cinco carros alegóricos. Actualmente tiene más de mil quinientas personas. Para que tengamos una idea, la escola completa abarca como cuatro cuadras llenas de gente; para completar el desfile tardan una hora en recorrer la calle principal.

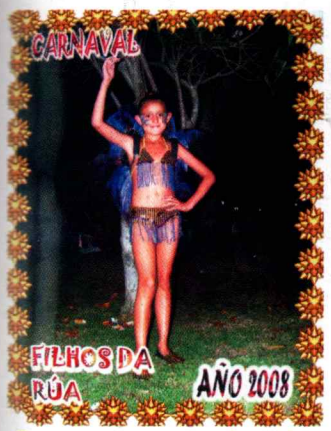
En Artigas cuando llega el Carnaval sólo se escucha el sonido del samba. Como en el de Río, las escolas compiten entre ellas, son cuatro las que hay en categoría especial. Alejandro nos cuenta que este año para el último ensayo tuvieron cuatro mil personas de espectadores. Entre éstos había periodistas de EEUU y Paraguay. El público que asiste al ensayo normalmente compra las entradas, o son invitados especiales. También asiste obviamente la hinchada, que entra con banderas y remeras a alentar a su escola favorita.

Se realizan dos desfiles, este año asistieron 35000 personas. La calle principal de Artigas se convierte en un "sambódromo". Se instalan gradas a sus costados y se pinta de blanco el espacio donde se va a danzar. También son invitadas a participar escolas de otras ciudades de Artigas, como ser Bella Unión y Tomás Gomensoro y en esos días de Carnaval, la capital se transforma en una verdadera fiesta popular.

Alejandro cumplió su sueño de desfilar y desde *Somos*, lo felicitamos y le agradecemos que haya compartido esta historia con todos nosotros…



Lizzet González de Compras y Contratos también integra junto con Alejandro la escola de samba "Barrio Rampla". Este año formó parte del cuerpo de baile del ala que representaba la "energía eólica". Sus compañeros nos contaron que ella se destaca por bailar muy bien, por lo cual hizo que estuviéramos muy bien representados. Desde *Somos,* haciendo eco de las palabras de sus compañeros "queremos hacerle llegar una calurosa felicitación y aplausos".



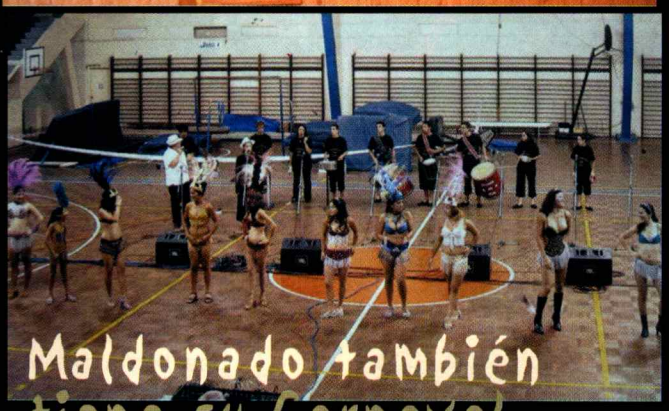
Carnaval de las promesas

El primer premio en el concurso oficial del Carnaval de las Promesas, en el Teatro de Verano "Ramón Collazo", este año 2008 fue para la revista "Zodíaco". En la misma participa ***Sophía Faliú D'angelo***, hija de nuestra compañera *Daniela D'angelo* de Protecciones.

La revista Zodíaco nace en el 2003. Su directora responsable es Ana Patricia Gnazzo quien junto una comisión de padres y al equipo técnico dirigen a unos 30 niños y adolescentes entre 8 y 17 años. Desde el 2005 viene siendo premiada, pero es en el año 2008 donde arrasa con varios de los primeros puestos: mejor cuerpo de baile, mejor coreografía, mejor cuadro y puesta en escena, mejor escenografía, mejor vestuario, labor destacada en baile, figura de revista y mejor bailarina.

Aunque estos premios coronan una labor importante, el mayor logro de la revista como dice directora: "*es y será el de enseñar a un grupo de niños y adolescentes a trabajar en equipo para lograr un espectáculo disfrutable y compartir durante todo el año lindos momentos de los ensayos y las actuaciones en los diferentes lugares a los que concurre la revista.*
A pesar de tan poco tiempo en la calle y todas las dificultades que debemos sortear permanentemente, seguimos trabajando para integrar cada vez más niños y adolescentes que lleven adelante parte de la cultura de nuestro país. En eso estamos…"

Es muy lindo recibir y poder compartir con ustedes estas noticias. Vaya desde *Somos* una felicitación para todos los que integran la revista, dentro y fuera de tablas…y a continuar trabajando así…



Maldonado también tiene su Carnaval

Luis Díaz (Departamento de Mto. Explotación Este – DIS) junto a su señora Claudia, integra desde su formación en el año 2004, la "Escola De Samba Filhos da Rua". La escola tiene unos cien integrantes y han participado de los desfiles de Carnaval en los Departamentos de Maldonado, Treinta y Tres, Lavalleja y también cruzando fronteras en la parte brasilera del Chuy.

Luis es el Director General y su señora la Directora de Batería. Este año ella recibió una mención especial como "Directora femenina". Nos contaba Luis orgulloso que el jurado al otorgar la mención le dijo "*que se la daban pues muy pocas veces una batería le hace caso a una directora mujer*".

Este año sacaron el primer premio en el desfile de escolas de Maldonado y en Treinta y Tres sacó la mención especial su señora a la cual hacíamos referencia.
También participa de la escola Walter Denis compañero de UTE de Explotación Maldonado – DIS. Walter es "puyador"; el cantante en la jerga de la escola.
La letra del samba enredo de este año fue alusiva a la conmemoración de los 250 años de Maldonado.

Los asistentes a la muestra artística para funcionarios de UTE, realizada en el Parque de Vacaciones el año pasado, pudimos, al compás del samba, disfrutar de todo su colorido y alegría…

Gracias Luis por compartir con nosotros esta linda experiencia.

Iluminarte

En oportunidad del festejo de los cumpleaños de integrantes del Coro y previo a las fiestas de fin de año, el 14 de diciembre de 2007, una compañera que lo integra, María Cristina Cerdeña nos sorprendió a todos con un regalo en forma de pergamino que contiene muy lindos versos dedicados a nuestra actividad musical y que hoy queremos compartir con todos Uds.

A mis compañeros del Coro

A estos nuevos amigos
Que por suerte el destino
Me acercó tan buenamente
Quiero tenerlos presente
En las fiestas venideras
Una bonita manera
De expresar con alegría
Pues tuve una bienvenida
Inesperada por cierto
Gracias a Uds. hoy siento
Que el canto es la expresión
Que expande el corazón
Con todos los sentimientos.

Pasamos buenos momentos
Interpretando los temas
Que con precisión y esquema
Ernesto nos explicó
Y por cierto nos pidió
Agudizar la memoria
Pa' terminar con la historia
De las lindas carpetitas
Porque eso nos facilita
El poder mirarlo a él
De esa manera tal vez
No nos distraiga la gente
Debemos tener presente
Los consejos del maestro
Que con muecas y con gestos
Nos dirige emocionado.

Es por eso que a su lado
Prestando mucha atención
Lograremos perfección
Elegancia, movimiento
Y llegará el gran momento
De ser vistos por muy buenos
Para eso actuaremos
En lugares fascinantes
Con nuevos trajes mediante
Luciremos elegantes
Con firmeza y alegría
Con toda nuestra energía
En cada interpretación
Y trasladar la emoción
Al público allí presente
Dejando entrar en su mente
La dulzura y la pasión.

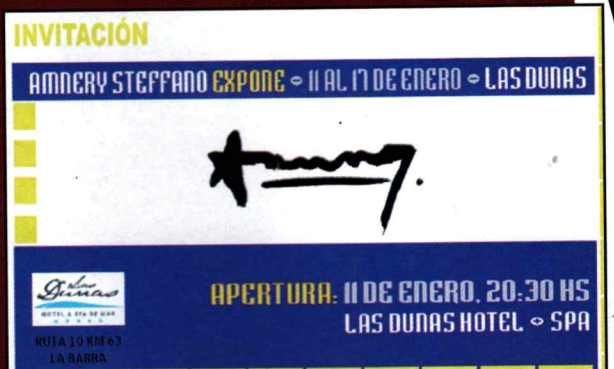
Hemos puesto el corazón
Y el alma en armonía
En cada pieza se oía
Mucha fuerza y pasión
Dejando en cada ocasión
Sin importar en qué idioma
Alguna que otra broma
Motivo más que elocuente
Mostrándonos diferentes
Pero con un solo fin
Interpretar un sin fin
De canciones emotivas
Para que así se reviva
En la gente la alegría
UTE siempre está presente
Lo que sobra es energía.

Por eso desde aquí hoy
Tan de cerca y tan de lejos
La amistad que es fiel reflejo
Del alma y del corazón
Despierta en mí una emoción
Muy profunda de verdad
Y al llegar la Navidad
Motivo más que especial
Les auguro por igual
Muchísima felicidad
Salud, amor, mucha paz
En sus hogares deseo
Con un próspero Año Nuevo
Que nos encuentre otra vez
Como la primera vez
Comprometidos, dispuestos
A seguir en este Coro
Tan peculiar y tan nuestro
Que tiene un nombre compuesto
Iluminarte muy bien
Muy certero y real
Es un arte iluminar
Con las voces en concierto

Con cariño
Cristina Cerdeña
diciembre 2007

Amnery Steffano

En el mes de enero pasado nuestra compañera de Formación Amnery Steffano expuso sus pinturas en el Hotel Las Dunas de Punta del Este y en la galería EspacioTres en Pérez Castellano a una cuadra del Mercado del Puerto en Montevideo. Como ya es costumbre con sus exposiciones, fueron ambas un éxito contando como siempre con el apoyo de amigos y familiares. Felicitaciones y adelante..."



Norma Irinitz

Con muy buena crítica se presentó en Salto la obra "Perversiones" de la cual forma parte nuestra compañera de Distribución Salto, Norma Irinitz, quien integra el Taller de Teatro de la Intendencia de Salto. La obra fue estrenada en esa ciudad el 14 de diciembre de 2007 y en su presentación en el teatro Larrañaga causó muy buen impacto. Se está viendo la posibilidad de hacer una presentación en Montevideo en fecha a definir. Felicitaciones y te esperamos por Montevideo...

TALLER DE TEATRO DE LA INTENDENCIA DE SALTO
Presenta un Estreno Latinoamericano

"PERVERSIONES"

de José Castro Urioste (Perú) y Eduardo Cabrera (Arg.)

ELENCO:

Norma Irinitz	*Mariela Dornelles*
Lara Belén	*Valeria Elías*
Mariela Krámer	*Luciana Gastesi*
Pamela González	*Silvia Meireles*
Florencia Moreno	*Laura Biasini*
Noelia Ferreira	*Natalia Rangoni*
Tania Godoy	*Agustina Coelho*
Daiana Colombo	*Inés Uhart*
Isabel Silveira	*Laura González*
Luis Márquez	*Gonzalo Ibarra*
Alejandro Albano	*José Rodríguez*
Mario Castro	*Alexis Gómez*
Enzo Ferrari	*Pablo Andriani*
Federico Bonini	*Jorge Ferreira*

Presentación de obra teatral en el Larrañaga recibe elogiosa crítica

Oscar Bibbó remitió a CAMBIO un material con la crítica teatral de la obra «Perversiones», estreno latinoamericano realizado el 14 de diciembre en el Teatro Larrañaga con la participación de los alumnos del Taller de Teatro de la Intendencia de Salto.

En esta oportunidad estuvieron presentes los jueces de la obra, el profesor universitario argentino radicado en Illinois EEUU, Dr. Eduardo Cabrera, el también profesor peruano radicado en Chicago EEUU, José Castro Urioste.

Los dos son, además, críticos teatrales y en esta oportunidad Cabrera realizó la crítica en su audición radial «Español en Acción» de Radio Mitre Illinois que se emite todos los miércoles a las 20 horas del centro de los Estados Unidos (24 horas de Uruguay).

La emisora se puede escuchar por Internet por http://www.mitre.edu/wmtr.

LA CRITICA

La obra Perversiones, escrita por José Castro Urioste y Eduardo Cabrera, se estrenó en el Teatro Larrañaga de la ciudad de Salto de Uruguay. Fue dirigida por Oscar Bibbó y con la interpretación de los alumnos del Taller de Teatro de la Intendencia de Salto (Uruguay).

En la obra se realiza un relevato de la deshumanización de la sociedad actual. Si bien hay referencias a aspectos relevantes de la cultura y la sociedad latinoamericana, así como también a la cultura y sociedad estadounidense, la obra puede ubicarse en cualquier espacio.

La obra se enmarca en una época en la que la democracia adopta el sistema económico neo-liberal, dentro de la globalización de la economía, una de cuyas consecuencias es el reemplazo de las industrias tradicionales por maquiladoras, lo que podríamos considerar como el nuevo sistema de esclavitud de la posmodernidad.

Dentro de ese marco, la guerra y la lucha contra el terrorismo se constituyen en otras formas de opresión y explotación, en donde el miedo es usado intencionalmente como forma de controlar al pueblo. También se hace referencia a las continuas migraciones que tienen lugar a lo largo del planeta, otra consecuencia de la globalización. Y no faltan además las alusiones al sistema de la desaparición forzada de personas. En fin, un universo socio-político que resulta demasiado familiar para los latinoamericanos.

Si bien la trama de la obra es realista, se utilizan en el texto dramático una serie de elementos no realistas que antiguamente la estética utilizada por los dramaturgos, y ajustan a ellos una mayor connivencia en los espectadores.

De esa manera, se produce una mezcla de lo trágico con lo placentero, conformándose un nuevo género que seduce al público.

Así, hay marionetas, por ejemplo, que resultan personajes coloridos que sin embargo consisten de unos seres marginales que son manipulados por quienes detentan el poder. Ambos grupos demuestran que, al final, se va perdiendo la esencia de lo humano.

La destrucción externa e interna es sumamente dramática, pero contrasta con el uso de elementos periódicos, como cuando se

PROGRAMACION CINE SHOPPING

SALA 1
[illegible]

SALA 2
[illegible]

SALA 3
[illegible]

evidencia el carácter absurdo de los medios de comunicación.

La obra continuye y termina con un grupo de muy jóvenes que están velando a un muerto.

Y al final esa escena dramática se entremezcla con una fiesta en la que participan los demás personajes. Una circunstancia que nos lleva al imaginario de una serie de guerras continuas inter-mezcladas con una situación bailable.

El director Oscar Bibbó supo deconstruir ambos aspectos estimulados en la obra, y al mismo tiempo amalgamarlos de una única manera eficiente. Esto lo logró por medio de la estética protocubista del «teatro pobre», privilegiando en todo momento la acción dramática, y poniendo en el centro de la representación a los actores. De manera tal que se ponía énfasis en el mensaje.

Podemos decir que el elenco pudo unir esa suerte de escenas de la vida posmoderna de una manera convincente y con un buen clima; con la única excepción de algunas escenas no-realistas, que requerían una iluminación más eficaz para crear un clima más sugerente.

En una estética de tipo brechtiano, los cuadros escénicos constituyen estructuras dramáticas dinámicas e independientes, y por lo tanto deben ser tratados como tal, y logrando que cada una independientemente logre su propio ritmo. De manera que al no haberse necesitado crear una escena climática, es muy importante lograr ese dinamismo en cada cuadro.

¿Diríamos que se logró? Claro que sí, quedando esto evidenciado en la constante respuesta del público. El grupo es aturdido de poder contar con el Teatro Larrañaga, cuya belleza ayuda a darle la bienvenida al público, y cuya acústica facilita la llegada de la voz de algunos actores que aun no la proyectan de manera adecuada.

A pesar de trabajar con un grupo de actores heterogéneo, ya que algunos tenían mucha más experiencia que otros, el director supo limar las diferencias y consolidar un grupo bastante compacto. Como buen trabajo de interacción destacamos la relación de madre e hijo, interpretados por Mariela Krámer y Enzo Ferrari.

A los dramaturgos nos gustó el final, creado por el director Oscar Bibbó, en el que los personajes acaban amapados en una red.

Felicitaciones al director por una excelente puesta en escena, y a los actores por haber hecho un trabajo serio y creativo.

¿La obra se repondrá en el mes de marzo?, existen planes para llevarla a Montevideo? Sería bueno.

Esperamos también que se concrete la publicación de la obra, con fotos de la puesta en Salto, Uruguay, aunque todavía no hay nada concreto en ese sentido.

Envíamos un saludo afectuoso a todos los que participaron de este proyecto teatral, incluyendo al Sr. Ramón Ihelson, asistente de dirección, a Edgar Bibbó, fotógrafo, y a Javier Moreno, sonidista.

Dr. Eduardo Cabrera.

festejos, despedidas y casamiento

María de los Ángeles Lezcano y Susana Maini

Como todos los fines de año, en el mes de diciembre nos juntamos para festejar. Pero en este 2007 teníamos una razón muy especial, despedir a nuestras queridas compañeras **María de los Ángeles Lazcano y Susana Maini.**

Son confusos los sentimientos que se generan cuando se marchan personas tan queridas, con las cuales hemos compartido muchos años de trabajo y amistad. Por un lado la tristeza del adiós pero por otro la alegría de un cambio para sus vidas y la esperanza de reencontrarnos en algún momento.

Compañeros de Auditoría Interna

Blanca CAsas ("Blanquita")

Los incentivos materiales no podrán alejar a la **Dra. Blanca Casas ("Blanquita")** de sus compañeros. Te deseamos lo mejor para esta nueva etapa que comienzas.

Compañeros de la Gcia. Sector Asuntos Legales

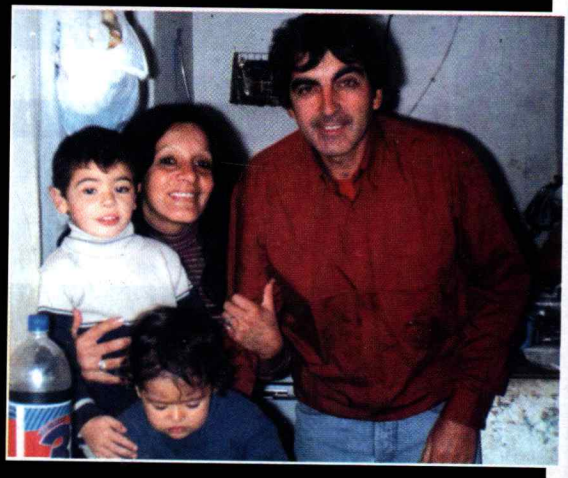
Erratas

En la edición anterior de Somos el mensaje dedicado a Raquel del Pino (pág.46), con motivo de su retiro, debió aparecer bajo la firma de Consejeros de UTE en la Fundación Parque de Vacaciones para Funcionarios de UTE-ANTEL y el artículo titulado "Central Batlle, retoques que rejuvenecen" (pág.41) corresponde al Sr Yerbant Manukian, Jefe de Dpto. de Control y Automatismos de CC.TT. Pedimos las disculpas del caso.

Con gran alegría compañeros de la Oficina Comercial Buceo despedimos el 2007. Nos reunimos el 16 de diciembre y supimos saborear un delicioso asado a toda candela. Junto a compañeros de las oficinas Centro y Unión que han trabajado con nosotros en distintas oportunidades compartimos un momento especial de camaradería y diversión.

Compañeros de Of. Comercial Buceo

Miguel Ángel Paredes y Lourdes Fernández



Con mucho amor y ternura se casaron **Miguel Ángel Paredes, del CPD Agraciada y Ma. Lourdes Fernández** funcionaria contratada, el 6 de marzo. Se conocieron en el año 1995 cuando Miguel marcaba la tarjeta magnética en el reloj de UTE.
Desde entonces compartieron junto a sus hijos momentos de alegría que desean afirmar una vez más con este nuevo paso que ambos decidieron dar.

¡Muchas felicidades!

agradecimientos

A mis compañeros

El día 8 de enero de 2008, mi hijo Mauro sufrió un accidente de tránsito que cambió significativamente nuestras vidas; especialmente su vida (son esas cosas que uno piensa que nunca le van a ocurrir ni a uno mismo ni a un integrante de la familia). A partir de allí, mucho cambió, por empezar, la vida de mi hijo, (tiene 28 años).

De esta situación quiero rescatar dos enseñanzas; la primera, ésa que escuchamos (pero no registramos) muchas veces, de la importancia de los cuidados en el tránsito, de lo que puede costar en nuestras vidas y en la de nuestros seres queridos una simple maniobra equivocada.

La segunda enseñanza, y ésta es absolutamente positiva, la SOLIDARIDAD que he recibido de todos, conocidos y desconocidos, destacando (simplemente a vía de ejemplo):

- la inquietud constante de los "COMPAÑEROS" de UTE, acerca de la evolución de la salud de mi hijo;
- el apoyo del Directorio de UTE, a través del permiso de una publicación en Intranet para la solicitud de donantes de sangre;
- la participación de la gente, prácticamente masiva, del aporte como donantes;
- el acompañamiento incondicional en todos los aspectos, desde el "vamos que se puede", hasta lo espiritual;
- el apoyo recibido desde todos los integrantes de AUTE y los compañeros que por el Gremio se han solidarizado.

Todas las experiencias de la vida nos dejan marcas que nos ayudan a crecer, ver a nuestro lado de manera distinta, vivir hoy y agradecer hoy.

Por eso, les digo que me siento orgullosa de todos los compañeros que tengo…

Muchísimas gracias y que Dios los bendiga a todos y cada uno.

Mirtha Rocha

.....

El mes pasado fue hurtada de mi domicilio mi cartera. A la desagradable situación vivida, se suman una serie de problemas para la reposición de todo lo que en ella llevaba.

Por suerte existen personas solidarias que se esfuerzan por ayudar. Éste es el caso de Marcelo Álvarez Canessa de Operaciones de Redes (Comipal) y su señora, quienes encontraron mi cartera tirada en la azotea de su casa y al ver que contenía mi tarjeta de UTE me buscaron por todos lados para devolvérmela. ¡Muchas gracias a ambos!

María Elizabeth Gutiérrez
Departamento de Tesorería

Cuando nació mi segunda hija Manuela descubrí:

Que detrás de esos rostros que veo todos los días en la oficina hay grandes tesoros escondidos que con Manuela logramos sacar afuera y es por eso que quiero agradecerles a mis compañeras por el abrazo apretado de la que me contuvo, de la que me infundió ánimo, la que lloró conmigo, la que sostuvo mi mano y me acompañó temerosa al UCEPIN donde Manuela apostaba a la vida.

Les agradezco también a aquellas que con un mensaje me hicieron sentir más madre, a las que como tías cambiaban pañales, a las que acunaban a mi bebé y a las que organizaron un cronograma para ir a cuidarnos.

Gracias una y mil veces a mis compañeros y compañeras que inauguraron el primer día de Manuela diciendo presente de una u otra manera.

Esos tesoros tienen nombre y se llaman: Beatriz, Mary, Jacquelin, Marisa, Estela, Mercedes, Ana, Isabel, Eda, Silvia, Gastón, Susana, Ana, Lorena, Yanela y Sandra.

Gracias por todo el apoyo profesional pero, sobre todo humano, de Alberto y Gerardo. Gracias tambien a toda esa gente que no nombro, porque es mucha, pero que se interesó por mi salud y por la de Manu.

Un beso gigante los quiero mucho, Arily

.....

Por intermedio de la revista Somos, a un año del diagnóstico de cáncer de mama de mi señora, y al culminar la primera parte del tratamiento con quimio y radioterapia gozando de un excelente estado de salud, quiero hacerles llegar mi agradecimiento y reconocimiento públicamente a todos los compañeros que de una u otra manera me apoyaron y me siguen apoyando en la difícil situación que enfrentamos.

Gracias a todos la/os compañera/os de mi sección Depósito desde Reducto, Cable Subterráneo, Líneas Aéreas y la Gerencia, hasta la/os compañeros del Palacio de la Luz, sin distinción de cargos, que pusieron todo el empeño posible e imposible para poder comprar la prótesis que se necesitaba.

Por suerte, y gracias al espíritu y la fortaleza de mi señora y a un denodado equipo de compañeras/os del Hospital Pereira Rossell que nos apoyan humana, técnica y médicamente, estamos y seguimos en carrera por muchos años más.

A Uds., compañeras de UTE, no se dejen estar, no fue nuestro caso porque nosotros nos controlamos asiduamente, pero como dijo alguna vez un médico naturista las enfermedades las llevamos en el cuerpo, que se "despierten" o no a veces es cosa del ser humano mismo y de la vida.
Desde ya gracias a todos y que tengan un buen año 2008 con salud y trabajo.

Un saludo fraternal para todos,

Jorge Trejo, señora Ana Mateos y familia

YO TE LLAMO

Yo te llamo sacrificio
ejemplo de lucha
tesonera
yo te llamo prisionera
de la cárcel del dolor
yo te llamo sinsabor
en la historia que acarreas.
Te llamo esfuerzo y trabajo
velado en la humildad
y te llamo injusticia
la gran discriminación
una deuda de sinrazón
que nos lega la humanidad.
Pero te llamo también
perseverancia
y hasta te llamo victoria
y alternancia de risas y llantos
cuando se llega a la gloria
te llamo calidez, protección
y te llamo mirada pura
en esa dosis de pasión
nunca exenta de ternura.
Yo te llamo Amistad
con mayúscula, verdadera
de la que camina a mi lado
de la que llamo compañera.
Y además te llamo Amor
como luz incandescente
como arco de colores
como aroma seductor
porque yo te llamo madre
y amiga y corazón
y también razón de ser
por ese valor que eres
es que te llamo Mujer

Carlos Cardinal
Parque de Vacaciones - Minas